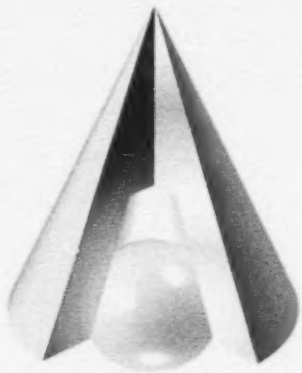
N° 11F0019M au catalogue — N° 385
ISSN 1205-9161
ISBN 978-0-660-06683-7

Direction des études analytiques : documents de recherche

Concilier les responsabilités familiales et professionnelles : Transition vers le travail autonome parmi les nouvelles mères



par Sung-Hee Jeon et Yuri Ostrovsky,
Division de l'analyse sociale et de la modélisation

Date de diffusion : le 25 novembre 2016

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- Service de renseignements statistiques 1-800-263-1136
- Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants 1-800-363-7629
- Télécopieur 1-514-283-9350

Programme des services de dépôt

- Service de renseignements 1-800-635-7943
- Télécopieur 1-800-565-7757

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « Normes de service à la clientèle ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Signes conventionnels dans les tableaux

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
0	zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
0^s	valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
^{p}	provisoire
^{r}	révisé
x	confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
^{E}	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié
*	valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p<0,05$)

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2016

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'entente de licence ouverte de Statistique Canada.

Une version HTML **est aussi disponible.**

This publication is also available in English.

Concilier les responsabilités familiales et professionnelles : Transition vers le travail autonome parmi les nouvelles mères

par

Sung-Hee Jeon et **Yuri Ostrovsky**

Division de l'analyse sociale et de la modélisation
Statistique Canada

11F0019M N° 385
ISSN 1205-9161
ISBN 978-0-660-06683-7

Novembre 2016

Direction des études analytiques
Documents de recherche

La série de documents de recherche de la Direction des études analytiques permet de faire connaître, avant leur publication, les travaux de recherche effectués par le personnel de la Direction des études analytiques, les boursiers invités et les universitaires associés. Cette série a pour but de favoriser la discussion sur divers sujets, notamment le travail, la dynamique des entreprises, les pensions, l'agriculture, la mortalité, la langue, l'immigration, l'informatique statistique et la simulation. Le lecteur est invité à faire part aux auteurs de ses commentaires et suggestions.

Les documents de la série sont distribués aux établissements de recherche et aux bibliothèques spécialisées. On peut accéder gratuitement à ces documents à partir d'Internet, à l'adresse www.statcan.gc.ca.

Tout en respectant la politique, les lignes directrices et les principes généraux du *Manuel de la politique administrative du Conseil du Trésor* relatifs à l'emploi du féminin dans les écrits gouvernementaux, dans les textes qui traitent de collectivités, l'emploi du masculin générique est utilisé pour des raisons stylistiques et d'économie d'espace.

Table des matières

Résumé **5**

Sommaire **6**

1 Introduction **8**

2 Présentation de deux points de vue concernant la manière dont la flexibilité de l'horaire de travail influe sur le choix des femmes de devenir travailleuses autonomes **11**

3 Données et échantillon **14**

4 Jeunes enfants et probabilité de faire la transition d'un emploi salarié vers un travail autonome **17**

4.1 Matrice de transition d'emploi 17

4.2 Analyse de régression de la transition des femmes vers un travail autonome 18

5 Transition vers un travail autonome et heures consacrées à un travail marchand **23**

5.1 Variations de la répartition des heures hebdomadaires de travail 23

5.2 Densités contrefactuelles 27

6 Transition vers un travail autonome et différences sur le plan de la profession **28**

7 Conclusion **31**

8 Annexe **32**

Bibliographie **36**

Résumé

La présente étude vient alimenter le débat sur le rôle du travail autonome en vue d'aider les femmes à mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles en fournissant des données probantes tirées d'un ensemble de données exceptionnellement riche où les enregistrements individuels du Recensement de la population de 2006 sont couplés avec ceux de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. L'étude porte directement sur les changements associés aux activités principales sur le marché du travail dans le cas des femmes qui ont des nouveau-nés. Elle montre que le fait de devenir une nouvelle mère accroît la probabilité de faire la transition d'un emploi salarié vers un travail autonome. De plus, les heures hebdomadaires de travail des nouvelles mères qui font cette transition deviennent distribuées de façon beaucoup plus uniforme que lorsque ces femmes étaient salariées. La répartition des heures de travail des nouvelles mères qui font la transition vers le travail autonome est en outre beaucoup plus uniforme que dans le cas des nouvelles mères qui demeurent salariées.

Mots clés : conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, transitions d'emploi, travail autonome, soins des enfants.

Classification du *Journal of Economic Literature* : J13, J16, J22

Sommaire

La présente étude vient alimenter le débat sur le rôle du travail autonome en tant que moyen pouvant aider les femmes à mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles en fournissant des données canadiennes provenant d'un ensemble de données exceptionnellement riche où les enregistrements individuels du Recensement de la population de 2006 sont couplés aux enregistrements de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. Contrairement à la plupart des études antérieures où l'on estime les déterminants du travail autonome chez les femmes, l'analyse porte cette fois directement sur la transition de l'emploi salarié vers le travail autonome parmi les nouvelles mères. Dans cette étude, on entend par nouvelles mères les femmes qui n'avaient pas d'enfant âgé de moins de 6 ans en 2006 alors qu'elles avaient un emploi salarié, mais qui avaient des enfants de cet âge en 2011. Un aspect essentiel de l'étude tient à la comparaison des variations de la répartition des heures hebdomadaires de travail marchand des nouvelles mères qui sont devenues travailleuses autonomes et des variations correspondantes parmi les nouvelles mères qui sont demeurées salariées. Le grand nombre d'observations portant sur l'échantillon étudié permet d'obtenir des estimations plus précises dans le cadre de l'analyse des transitions des nouvelles mères de l'emploi salarié au travail autonome. Les données permettent aussi d'observer directement les variations en ce qui concerne les heures hebdomadaires de travail marchand des nouvelles mères. Enfin, grâce à la taille et à la richesse de l'ensemble de données, il est possible d'examiner plus en détail le rôle de la profession dans la transition d'un emploi salarié à un travail autonome.

Sur le plan conceptuel, l'étude met en lumière au moins deux aspects intéressants associés à la flexibilité des heures de travail dans le cas des femmes qui cherchent à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. D'abord, cette flexibilité leur laisse beaucoup plus de marge de manœuvre pour ajuster le nombre total d'heures quotidiennes ou hebdomadaires consacrées à un travail marchand en fonction de leurs besoins au chapitre des soins de leurs enfants et de la production du ménage, si l'on compare cela aux choix discrets d'horaires de travail typiquement offerts par les employeurs (travail à temps plein, travail à temps partiel ou aucun emploi). Ensuite, contrairement à un emploi salarié qui nécessite normalement un travail continu pendant un certain nombre d'heures, le travail autonome permet aux femmes de fragmenter leur horaire de travail quotidien et de l'adapter selon les soins à apporter aux enfants (p. ex., l'alimentation et le changement de couches).

On peut résumer les principales observations empiriques de la façon suivante :

En premier lieu, les nouvelles mères sont plus susceptibles que les autres femmes de faire la transition d'un emploi salarié au travail autonome. Lorsque l'on prend en compte un large éventail de caractéristiques personnelles et familiales, la probabilité de faire la transition vers le travail autonome est de 1,2 point de pourcentage plus élevée pour les nouvelles mères que pour l'ensemble des autres femmes du sous-échantillon, et l'écart est statistiquement significatif au niveau de confiance de 99 %. Cette conclusion est robuste aux modifications de la spécification du modèle et concorde avec les résultats obtenus au moyen de différents autres modèles.

En deuxième lieu, la répartition des heures hebdomadaires de travail des nouvelles mères qui font la transition vers le travail autonome devient beaucoup plus uniforme que lorsqu'elles étaient salariées. Cette constatation vient étayer le point de vue selon lequel la transition vers le travail autonome chez les nouvelles mères est associée à une plus grande demande de flexibilité en ce qui touche l'horaire de travail. Les modifications observées de la répartition des heures hebdomadaires révèlent que la transition vers le travail autonome permet aux nouvelles mères de choisir leur nombre d'heures de travail marchand de façon à mieux refléter leurs préférences dans l'optique de la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, alors qu'elles n'auraient pu faire de même à titre de salariées.

En troisième lieu, tant les nouvelles mères qui optent pour un travail autonome que celles qui conservent un emploi salarié consacrent en moyenne moins d'heures par semaine à un travail marchand après la naissance de leur enfant qu'elles ne le faisaient avant. Toutefois, la répartition des heures de travail des nouvelles mères qui deviennent travailleuses autonomes est beaucoup plus uniforme que celle des nouvelles mères qui demeurent salariées. Parmi ce dernier groupe, le nombre d'heures hebdomadaires de travail tend à se situer près de la norme de 40 heures ou au contraire près de 0 heure.

Enfin, l'étude aborde la question de savoir s'il existe certaines différences de base liées aux compétences et aux caractéristiques de l'emploi entre les nouvelles mères qui font la transition d'un emploi salarié à un travail autonome et celles qui conservent un emploi salarié, et, le cas échéant, si ces différences font en sorte qu'il est plus facile pour les femmes qui deviennent travailleuses autonomes de faire cette transition. Dans le cadre de l'analyse, 10 grandes catégories de professions sont utilisées afin de conserver une taille d'échantillon suffisante pour chaque catégorie. Les différences de répartition sur le plan des professions en 2006 et en 2011 indiquent que, pour un nombre important de nouvelles mères, la transition d'un emploi salarié à un travail autonome coïncide avec un changement de profession. Comparativement à 2006, la répartition observée en 2011 montre qu'il y a eu une augmentation de la proportion de ces femmes exerçant des professions entrant dans les catégories suivantes : santé; sciences sociales, enseignement, administration publique et religion; arts, culture, sports et loisirs. À l'opposé, il y a eu des baisses marquées de la proportion d'entre elles exerçant des professions des catégories suivantes : affaires, finance et administration; sciences naturelles et appliquées et professions apparentées; transformation, fabrication et services d'utilité publique. On observe peu de changement dans le cas des professions de la catégorie des ventes et services. Les femmes exerçant une profession du secteur de la santé en 2006 étaient moins susceptibles de changer de profession lorsqu'elles sont devenues travailleuses autonomes. Plus de 80 % des nouvelles mères exerçant une profession du secteur de la santé en 2006 et qui ont fait la transition vers un travail autonome ont continué d'exercer une telle profession après la transition. Les femmes ayant une profession en affaires, finance et administration – soit la catégorie la plus importante en 2006 – étaient très susceptibles d'exercer une autre profession après être devenues travailleuses autonomes.

1 Introduction

Le débat sur les conséquences de la forte hausse de la participation des femmes au marché du travail dans beaucoup de pays occidentaux au cours des 50 dernières années porte en grande partie sur l'association entre cette hausse et la progression de la situation économique des femmes, leurs décisions relatives à la maternité et à l'éducation de leurs enfants, et le bien-être des membres de leur famille. Si chacun de ces enjeux fait l'objet d'un débat nourri, on convient généralement de nos jours que la plus grande participation des femmes au marché du travail rend plus ardue la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. On écrit dans un rapport récent de l'administration fédérale américaine que tant les mères que les pères faisant partie de couples à deux soutiens font de plus en plus fréquemment état de conflits entre vie professionnelle et vie familiale (Council of Economic Advisers 2014, p. 6 et 7).

Considérant l'importance de bien comprendre les décisions d'offre de main-d'œuvre des femmes dans le contexte de la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, on peut comprendre pourquoi leur décision de devenir travailleuses autonomes fait l'objet d'une attention particulière. On sait que les raisons d'opter pour un travail autonome ne sont pas les mêmes entre les hommes et les femmes (Kuhn et Schuetze 2001). La décision des femmes de devenir travailleuses autonomes est influencée de façon plus significative par des motifs non pécuniaires. En tant que principales fournisseuses de soins dans la famille, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir comme motivation leurs responsabilités parentales et de choisir le travail autonome si elles pensent que cette décision sera bonne pour leur famille (Allen et Curington 2014).

Selon des études antérieures, le fait pour une femme d'avoir de jeunes enfants est associé positivement à la probabilité d'avoir un travail autonome (Connelly 1992; Devine 1994; Boden 1999; Arai 2000; Lombard 2001; Wellington 2006). Boden (1999) note que la « flexibilité de l'horaire », les « problèmes liés à la garde des enfants » et les « autres obligations familiales et personnelles » font partie des principales raisons mentionnées par les travailleuses autonomes ayant de jeunes enfants pour expliquer leur décision d'exercer un travail autonome. Cela dit, la plupart de ces études sont transversales, et rares sont celles qui cherchent à établir un lien direct entre la transition des femmes d'un emploi salarié à un travail autonome et une hausse de la demande en vue de consacrer du temps aux soins des enfants (après avoir donné naissance ou adopté un jeune enfant). Ce lien est particulièrement pertinent sous l'angle de la problématique de la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, mais il n'a à peu près pas été étudié encore, surtout en raison du manque de données appropriées. Bien que la plupart des enquêtes longitudinales auprès des ménages contiennent des questions sur l'emploi et les sources de revenus, le nombre de travailleuses autonomes participant à ces enquêtes est généralement très bas, de sorte qu'il est difficile de produire des estimations fiables à propos du degré d'association entre les femmes qui font la transition vers le travail autonome et l'arrivée d'un nouvel enfant dans la famille.

La présente étude a pour objet d'alimenter le débat sur le rôle du travail autonome en tant que moyen pouvant aider les femmes à mieux concilier les responsabilités familiales et les responsabilités professionnelles, en fournissant des données canadiennes tirées d'un ensemble de données exceptionnellement riche où les enregistrements individuels du Recensement de la population de 2006 sont couplés avec ceux de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 (ENM)[1]. Il y a deux aspects importants liés à la flexibilité de l'horaire de travail qui peuvent influer sur la décision des femmes de devenir travailleuses autonomes après avoir eu un nouvel enfant : (1) la possibilité de choisir le nombre optimal d'heures quotidiennes ou hebdomadaires consacrées à un travail marchand; (2) la possibilité de choisir la répartition

1. L'ENM de 2011 est une enquête à participation volontaire qui a remplacé le questionnaire détaillé du recensement au Canada. De plus amples renseignements sont présentés dans la section relative aux données.

optimale des heures de travail marchand (la « fragmentation » du temps de travail). Un modèle théorique simple présenté dans cette étude met en lumière les différences entre ces deux aspects[2]. L'analyse empirique porte directement sur les femmes ayant des nouveau-nés et sur leur transition d'un emploi salarié à un travail autonome afin d'examiner les liens entre ce genre de transition et l'évolution de la demande au chapitre des soins des enfants qui est associée au fait de devenir mère.

Dans plusieurs travaux récents, on a examiné de façon plus approfondie le travail autonome en tant que mécanisme pouvant permettre aux mères de jeunes enfants de concilier leur demande de travail marchand et les soins qu'elles doivent apporter à leurs enfants. Ces travaux n'ont toutefois pas pu inclure un examen direct de la probabilité d'effectuer une transition d'un emploi salarié à un travail autonome après la naissance d'un enfant, ou encore une analyse des changements en ce qui concerne les heures de travail qui sont liés à ce genre de transition. Leurs conclusions varient donc dans une certaine mesure. À titre d'exemple, Wellington (2006) vérifie l'hypothèse selon laquelle les progrès en matière de logiciels et de technologie, qui ont fait en sorte qu'il est maintenant tout à fait possible pour beaucoup de gens de travailler à partir de leur domicile, ont contribué à rendre le travail autonome plus attrayant pour les femmes ayant de jeunes enfants. À partir de données transversales provenant de la Current Population Survey (CPS), elle constate qu'il y a peu de données à l'appui de l'idée que les mères de jeunes enfants étaient plus susceptibles d'être travailleuses autonomes dans les années 1990 par rapport aux années 1970 et 1980; cependant, elle observe que les mères de jeunes enfants qui ont un niveau de scolarité plus élevé sont plus susceptibles que celles ayant un niveau de scolarité plus bas d'être travailleuses autonomes. Cela dit, la faible taille de l'échantillon longitudinal qu'elle utilise également ne lui permet pas de produire des estimations fiables dans le cadre de son analyse longitudinale. Lombard (2001) utilise les données de la CPS et observe que les femmes sont plus susceptibles d'être travailleuses autonomes lorsque leur demande de flexibilité de leur horaire de travail augmente. Toutefois, elle conclut également que les meilleures possibilités de revenu offertes par le travail autonome expliquent la plus grande partie de la progression du travail autonome chez les femmes dans les années 1980.

Des études européennes ont aussi donné des résultats contrastés[3]. Les résultats d'une étude espagnole faisant appel à des données de journal sur l'emploi du temps (Gimenez-Nadal, Molina et Ortega 2012) vont dans le sens de l'opinion voulant que les mères choisissent le travail autonome afin de profiter d'un horaire de travail plus flexible. Mais l'étude indique aussi que les mères qui sont travailleuses autonomes ne consacrent pas plus de temps à apporter des soins à leurs enfants que celles qui sont salariées[4]. Joona (2014) présente des données relatives à la Suède qui soulèvent des doutes quant aux hypothèses classiques sur les préférences des travailleuses autonomes mères de jeunes enfants en matière de conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ainsi que sur les raisons motivant leur décision de devenir travailleuses autonomes. Connue pour la générosité et la souplesse de son régime de congés parentaux, la Suède peut faire l'objet d'une comparaison intéressante avec les États-Unis et le Canada, car on peut penser que la flexibilité de l'horaire de travail préoccupera moins les femmes suédoises qui choisissent de recommencer à travailler dans le cadre d'un emploi salarié après avoir eu un enfant. Tout comme la plupart des autres chercheurs, Joona (2014) constate que le fait d'avoir de jeunes enfants fait augmenter la probabilité que les femmes optent pour le travail autonome. Elle remet toutefois en question la motivation mise de l'avant dans des études américaines antérieures, faisant remarquer que les mères suédoises qui sont travailleuses autonomes consacrent à peu près autant de temps à un travail marchand que celles qui sont salariées, et qu'elles sont plus susceptibles de prendre un congé parental très court. L'auteure

2. La flexibilité au sein du milieu de travail est un autre aspect des régimes de travail flexibles qui est lié au travail autonome.
3. Rønsen (2014) présente une revue des études européennes récentes.
4. Cela concorde avec des constatations plus générales selon lesquelles les travailleurs autonomes ne consacrent pas plus de temps aux soins destinés à leurs enfants que les salariés (Hildebrand et Williams 2003).

donne à entendre que les femmes suédoises qui ont de jeunes enfants et qui se tournent vers le travail autonome ne font pas ce choix parce qu'elles veulent diminuer le temps consacré à un travail marchand, mais parce qu'elles mettent davantage l'accent sur leur carrière, qu'elles ont une préférence pour le travail marchand et que, dans les faits, elles veulent participer davantage au marché du travail pendant leur congé parental.

Le principal objectif de la présente étude est de fournir des preuves directes du rôle du travail autonome dans les décisions relatives à la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles des femmes ayant des nouveau-nés au Canada. Contrairement à la plupart des travaux antérieurs où l'on a estimé les déterminants du travail autonome chez les femmes, cette étude porte directement sur la transition d'un emploi salarié à un travail autonome chez les nouvelles mères. On entend ici par nouvelles mères les femmes qui n'avaient pas d'enfant âgé de moins de 6 ans en 2006 alors qu'elles avaient un emploi salarié, mais qui avaient des enfants de cet âge en 2011[5]. L'un des aspects essentiels de l'étude est qu'elle compare les variations de la répartition des heures hebdomadaires consacrées à un travail marchand par les nouvelles mères qui deviennent travailleuses autonomes avec les variations correspondantes pour les nouvelles mères qui demeurent salariées.

L'analyse tire parti des avantages clés découlant du couplage des données du Recensement de 2006 et de l'ENM de 2011 comparativement aux données utilisées dans les études similaires menées antérieurement. Le grand nombre d'observations portant sur l'échantillon étudié permet d'obtenir des estimations plus précises dans le cadre de l'analyse de la transition des nouvelles mères d'un emploi salarié vers un travail autonome. Les données permettent aussi d'observer directement les variations en ce qui a trait aux heures hebdomadaires de travail marchand des nouvelles mères. Enfin, grâce à la taille et à la richesse de l'ensemble de données, il est possible d'examiner plus en détail le rôle des caractéristiques du capital humain des femmes dans la transition d'un emploi salarié à un travail autonome.

On peut résumer les principales observations empiriques de la façon suivante : en premier lieu, les nouvelles mères sont plus susceptibles que les autres femmes de faire la transition d'un emploi salarié au travail autonome. Cette conclusion est robuste aux modifications de la spécification du modèle et concorde avec les résultats obtenus au moyen de différents autres modèles. En deuxième lieu, la répartition des heures hebdomadaires de travail des nouvelles mères qui font la transition vers le travail autonome devient beaucoup plus uniforme que lorsqu'elles étaient salariées. Cette constatation vient étayer le point de vue selon lequel la transition vers le travail autonome chez les nouvelles mères est associée à une plus grande demande de flexibilité en ce qui touche l'horaire de travail. En troisième lieu, tant les nouvelles mères qui optent pour un travail autonome que celles qui conservent un emploi salarié consacrent en moyenne moins d'heures par semaine à un travail marchand après la naissance de leur enfant qu'elles ne le faisaient avant. Toutefois, la répartition des heures de travail des nouvelles mères qui deviennent travailleuses autonomes est beaucoup plus uniforme que celle des nouvelles mères qui demeurent salariées. Parmi ce dernier groupe, le nombre d'heures hebdomadaires de travail tend à se situer près de la norme de 40 heures ou au contraire près de 0 heure.

5. L'expression « nouvelles mères » est une formulation abrégée, car les femmes en question pouvaient avoir des enfants âgés de 6 ans ou plus en 2006.

2 Présentation de deux points de vue concernant la manière dont la flexibilité de l'horaire de travail influe sur le choix des femmes de devenir travailleuses autonomes

Dans la plupart des études économiques, les choix relatifs à l'emploi sont examinés à l'intérieur d'un cadre général de répartition du temps, où les particuliers s'efforcent de maximiser leur utilité, sous réserve de contraintes budgétaires et de contraintes de temps, en faisant une répartition optimale de leur temps entre le travail et les loisirs selon leurs préférences. La flexibilité des heures de travail constitue un facteur important qui influe sur les décisions d'emploi des gens, et c'est particulièrement le cas pour les femmes, dont le rôle social traditionnel exige habituellement qu'elles consacrent plus de temps à la production du ménage et aux soins des enfants. C'est pourquoi une grande partie de la recherche sur les décisions des femmes d'exercer un travail autonome a surtout porté sur le rôle des horaires de travail flexibles associés à ce type de travail, comparativement aux modalités plus rigides offertes à la plupart des salariés en ce qui touche l'horaire de travail.

Toutefois, on interprète souvent la flexibilité de l'horaire de travail de deux façons différentes dans la documentation spécialisée. L'une de ces façons est de l'envisager dans le contexte du choix d'un nombre total d'heures de travail qui est différent du nombre d'heures devant habituellement être travaillées dans le cadre d'un emploi à temps plein. Même lorsque les employeurs offrent aussi des emplois à temps partiel, les choix se limitent à des horaires de travail bien délimités qui peuvent ne pas correspondre aux besoins spécifiques des femmes. Dès lors, l'une des raisons du choix d'un travail autonome est la possibilité d'optimiser le nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires consacrées à un travail marchand. L'autre interprétation met l'accent, non sur le nombre total d'heures, mais sur la segmentation des heures affectées à un travail marchand durant la journée. Les soins à donner à de jeunes enfants sont généralement associés à des demandes bien précises qui font en sorte qu'il est difficile pour les femmes de s'absenter pendant une longue période. La possibilité de subdiviser leur temps de travail en segments concordant mieux avec les besoins liés aux soins des enfants (p. ex., l'alimentation et le changement de couches) peut constituer un aspect particulièrement attrayant du travail autonome pour les femmes, même lorsque tant l'emploi salarié que le travail autonome leur permettent d'optimiser le nombre total d'heures consacrées à un travail marchand.

Le modèle qui suit illustre l'attrait de ces deux aspects de la flexibilité de l'horaire de travail pour les femmes qui s'efforcent de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Par souci de simplicité, on fait l'hypothèse que la mère consacre son temps à deux activités seulement : le travail marchand et les soins des enfants. La mère cherche à répartir son temps de façon optimale entre ces deux activités en maximisant la fonction d'utilité suivante :

$$U = f(\tau) \equiv \tau \cdot H \cdot w + (1-\tau) \cdot H \cdot g(\tau), \qquad (1)$$

où w est le salaire horaire associé au travail marchand (que l'on suppose être fixe), H est le nombre d'heures quotidiennes (que l'on suppose se chiffrer à 12, de 6 h à 18 h), τ est la portion de la journée affectée au travail marchand ($0 \leq \tau \leq 1$), et $g(\tau) = \tilde{g}(1-\tau)$ est une fonction qui représente une valeur monétaire hypothétique correspondant au temps passé à prendre soin des enfants, valeur qui dépendra de la portion totale de temps consacrée à cette activité[6]. La mère

6. Le fait que H inclue ou exclue les heures de la nuit ne change absolument rien. Pour simplifier l'exposé, seules les heures du jour sont prises en compte. On suppose que l'offre de main-d'œuvre des maris et la somme de temps qu'ils passent à prendre soin des enfants sont fixes, et que la fonction de soins des enfants $G = (1-\tau) \cdot H \cdot g(\tau)$ est concave.

ne veut pas passer la totalité de sa journée à exercer un travail marchand ni à prendre soin des enfants; elle désire affecter une portion de la journée à chaque activité. Son temps est réparti de façon optimale entre le travail marchand et les soins des enfants lorsque l'on a $\tau^* \in (0,1)$, qui résout l'équation suivante :

$$\max_{\tau} [\tau \cdot H \cdot w + (1-\tau) \cdot H \cdot g(\tau)]. \tag{2}$$

Un exercice de maximisation standard aboutit aux conditions de premier ordre :

$$\frac{\partial U}{\partial \tau} = H \cdot w + \frac{\partial g(\tau)}{\partial \tau} H - \left[H \cdot g(\tau) + \frac{\tau \cdot \partial g(\tau)}{\partial \tau} H \right] = 0, \tag{3}$$

ce qui produit la valeur optimale de τ^*, qui dépendra de la forme de $g(\tau)$ (et, dans un contexte général, de la forme de la fonction de salaire). De façon intuitive, dans la fonction (1), l'utilité est maximisée au point où une légère augmentation du revenu attribuable à une hausse additionnelle de τ est tout juste suffisante pour contrebalancer une légère augmentation de l'insatisfaction découlant du fait de passer moins de temps avec l'enfant. La valeur optimale de τ^* illustre le premier aspect de la flexibilité de l'horaire de travail, c'est-à-dire la capacité d'optimiser le temps total consacré à un travail marchand.

Une caractéristique importante de l'équation (3) est que l'optimisation suppose une période continue. Or, dans la réalité, les salariés vont probablement avoir à faire des choix d'emploi discrets qui différeront de τ^*, par exemple travailler à temps plein, travailler à temps partiel ou ne pas travailler du tout. Dans ce cas, le travail autonome constitue essentiellement un mécanisme qui permet aux femmes ayant de jeunes enfants de demeurer sur le marché du travail tout en choisissant un nombre précis d'heures de travail – égal à τ^* ou qui en est proche – pouvant ne pas être le même que ce qui serait requis par ailleurs dans le cadre d'un emploi à temps plein ou à temps partiel, de sorte qu'elles optimisent la somme de temps consacrée à leur famille et aux soins destinés à leurs enfants.

Pour l'étape suivante, on fait l'hypothèse que la journée, H, est subdivisée en deux périodes : le matin (6 h à 12 h), et l'après-midi (12 h à 18 h). La mère va maintenant essayer de maximiser son utilité, non pas en choisissant un nombre optimal d'heures à consacrer à un travail marchand durant la journée, mais en choisissant le nombre optimal d'heures de travail le matin et l'après-midi séparément. L'utilité de la mère lors de chaque période est présumée être additive, de la façon suivante :

$$U_t = f(\tau_t) \equiv \tau_t \cdot H_t \cdot w + (1-\tau_t) \cdot H_t \cdot g(\tau_t), \tag{4}$$

où $t = m,a$ (m = matin, a = après-midi), et l'utilité totale de la mère est $U = U_m + U_a$. Pour maximiser l'utilité pendant l'ensemble de la journée, il faut maintenant maximiser l'utilité lors de chaque période, comme suit :

$$\begin{aligned} \max U &= \max U_m + \max U_a \\ &= \max_{\tau_m} [\tau_m \cdot H_m \cdot w + (1-\tau_m) H_m g(\tau_m)] + \max_{\tau_a} [\tau_a \cdot H_a \cdot w + (1-\tau_a) H_a g(\tau_a)]. \end{aligned} \tag{5}$$

L'équation (5) établit clairement que la répartition optimale peut varier d'une période à l'autre : la mère peut souhaiter passer plus de temps à un travail marchand le matin et moins l'après-midi,

ou vice versa. De plus, même si la valeur optimale de τ^* est constante entre les périodes (la mère veut passer le même temps à un travail marchand le matin et l'après-midi, $\tau_m^* = \tau_a^*$), les répartitions du temps concordant avec τ^* pour résoudre l'équation (3) ne sont pas les mêmes que les répartitions optimales du temps découlant de l'équation (5). Par exemple, $\tau_m^* = \tau_a^* = 0.5$ maximise l'utilité de la mère dans l'équation (5) uniquement si cette dernière consacre la moitié de sa matinée et la moitié de son après-midi à un travail marchand, tandis que $\tau^* = 0.5$ maximise son utilité dans l'équation (3) même si elle consacre la totalité de sa matinée à un travail marchand et la totalité de son après-midi aux soins de ses enfants.

Le second modèle révèle une autre caractéristique attrayante du travail autonome : il permet aux mères de subdiviser le temps qu'elles consacrent au travail marchand en de multiples segments, et ainsi de mieux composer avec leurs besoins au chapitre des soins des enfants et de la production du ménage. Même lorsque les mères qui veulent réduire le temps consacré à un travail marchand ont la possibilité d'occuper un emploi salarié à temps partiel, le travail autonome peut être un choix plus attrayant s'il offre plus de latitude en ce qui a trait à la répartition du temps. Pour certaines nouvelles mères, c'est le fait de pouvoir choisir le moment optimal où exercer un travail marchand, et non pas forcément de pouvoir réduire le nombre total d'heures consacrées à un travail marchand, qui constituera la principale raison les amenant à se tourner vers le travail autonome. Ces mères peuvent consacrer autant d'heures, voire davantage, à un travail marchand que les femmes ayant un emploi salarié.

La première partie de l'analyse empirique menée dans la présente étude vise d'abord à déterminer s'il y a des données démontrant de manière concluante que les femmes sont plus susceptibles de faire la transition d'un emploi salarié à un travail autonome lorsqu'elles deviennent mères et qu'elles doivent composer avec de nouvelles demandes au chapitre des soins des enfants et de la production connexe du ménage. Il faut bien noter que l'étude n'aborde pas les éventuelles relations causales entre les décisions relatives à la fécondité et la transition vers un travail autonome. Les auteurs sont bien au fait de l'endogénéité probable du premier de ces éléments dans le contexte, et aussi du fait qu'avoir un enfant et devenir travailleuse autonome sont deux décisions qui sont souvent prises conjointement[7]. Dans cette analyse, le fait de devenir une nouvelle mère constitue seulement une approximation de la hausse marquée de la demande de temps à consacrer aux soins des enfants et de l'augmentation possible de l'importance de l'enjeu relatif à la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles[8]. Peu importe la façon dont la nouvelle mère en arrive à décider de faire la transition d'un emploi salarié vers un travail autonome, il faut nécessairement – en guise de première étape pour établir un lien direct entre, d'une part, la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, et d'autre part le fait de choisir un travail autonome – documenter toute hausse de la probabilité de faire cette transition qui est associée au fait de devenir mère. Le modèle empirique présenté dans la prochaine section rend compte de cette relation et concorde avec des modèles similaires utilisés dans des études antérieures où l'on analysait les effets de la présence d'enfants sur la transition vers un travail autonome (p. ex., Lombard 2001; Wellington 2006).

L'étude aborde ensuite une question en deux volets ayant trait à la flexibilité de l'horaire de travail. D'abord, est-ce que les nouvelles mères qui font la transition vers le travail autonome travaillent davantage d'heures selon un horaire flexible que quand elles occupaient un emploi salarié?

---

7. Wellington (2006) souligne une différence importante entre l'examen de l'effet de la fécondité sur la participation au marché et l'examen de la fécondité sur le choix entre un emploi salarié et un travail autonome. Dans le second cas, la question est de savoir, non pas si une femme participe au marché du travail (elle le fait dans les deux cas), mais plutôt quelle sera sa forme de participation. Le fait de se concentrer sur le choix entre un emploi salarié et un travail autonome a aussi comme conséquence de réduire le nombre de facteurs confusionnels pouvant être associés aux effets que la maternité nouvelle est susceptible d'avoir sur la variable de résultat du modèle.
8. La transition vers un emploi autonome au cours de la période allant de 2006 à 2011 peut survenir même avant la naissance de l'enfant; aucune assertion n'est formulée concernant le moment où cette transition a lieu.

Ensuite, comparativement aux nouvelles mères qui conservent un emploi salarié, est-ce que celles qui deviennent travailleuses autonomes travaillent davantage d'heures selon un horaire flexible? Cette partie de l'analyse découle directement de l'importance des différents aspects de la flexibilité qui sont pris en compte dans le modèle théorique décrit précédemment, quoique ces aspects ne soient pas examinés de façon séparée[9]. L'analyse se concentre plutôt sur la flexibilité et son rôle plus général dans la décision des nouvelles mères de devenir travailleuses autonomes, en traitant des variations de la répartition des heures hebdomadaires de travail, qui se reflètent dans les variations de la forme de la densité estimée au moyen de la méthode du noyau.

3 Données et échantillon

L'étude fait appel à des données provenant du couplage du Recensement de 2006 et de l'ENM de 2011. Les fichiers de microdonnées du Recensement de 2006 sont fondés sur le questionnaire détaillé du recensement, envoyé de façon aléatoire à 20 % des ménages canadiens l'année en question. Les personnes ayant reçu un questionnaire détaillé devaient obligatoirement y répondre. En 2011, le questionnaire détaillé a été aboli, et Statistique Canada a plutôt mené une nouvelle enquête à participation volontaire – l'ENM –, des questionnaires étant envoyés à environ 30 % des ménages visés par le Recensement du Canada pour recueillir des données qui étaient auparavant obtenues au moyen du questionnaire détaillé du recensement[10]. Selon les estimations, environ 21 % de la population canadienne a participé à l'ENM (Statistique Canada 2013).

Le fichier composé des données du Recensement de 2006 et de l'ENM de 2011 que l'on utilise dans cette étude a été créé au moyen d'un processus perfectionné de couplage en deux temps[11]. Il comprend 535 790 personnes âgées de 15 ans et plus en 2010. Des poids ont été élaborés pour que les données de couplage soient représentatives de la population lors du Recensement de la population du Canada de 2006 (Grondin et Grenier 2014). Ces poids sont utilisés dans l'analyse exposée ci-après.

Les données de couplage se prêtent particulièrement bien à l'examen de la transition d'emploi chez les femmes ayant un enfant né récemment. L'un des principaux avantages de l'ensemble de données est sa très grande taille : cet aspect est particulièrement important aux fins de l'analyse des femmes faisant la transition vers le travail autonome, car la proportion de ces femmes au sein de la population totale est très faible.

L'ensemble de données du Recensement de 2006 et de l'ENM de 2011 représente un panel individuel comportant deux années civiles séparées par un intervalle de cinq ans. Dans cette étude, les nouvelles mères sont les femmes qui n'avaient pas d'enfant âgé de moins de 6 ans

9. Il serait notamment souhaitable d'examiner plus à fond les changements dans la répartition des heures quotidiennes de travail des nouvelles mères après qu'elles sont devenues travailleuses autonomes afin d'évaluer le rôle de la fragmentation du temps. Toutefois, les données ne contiennent pas l'information qui rendrait possible une telle analyse (journal sur l'emploi du temps).
10. Pour des renseignements plus complets sur l'échantillonnage, voir Statistique Canada (2015).
11. Les enregistrements individuels du Recensement de 2006 et de l'ENM de 2011 ont été couplés au moyen d'une méthode de couplage probabiliste à partir des données démographiques et des données sur la résidence disponibles dans les deux sources de données. Seuls les enregistrements des répondants ayant consenti à ce que leurs données fiscales soient utilisées à la fois pour le Recensement de 2006 et pour l'ENM de 2011 (plutôt que d'avoir à les déclarer) ont été conservés aux fins du couplage dans le cadre de l'étude (Grondin et Grenier 2014).

en 2006 mais qui en avaient en 2011[12]. La transition d'emploi des femmes est définie d'après leur situation d'emploi en 2006 et en 2011.

L'intervalle de cinq ans entre les deux années civiles fait en sorte que les données se prêtent à un examen de la transition d'emploi des nouvelles mères. Le Programme d'assurance-emploi du Canada accorde des prestations de maternité pour une période maximale de 15 semaines, et des prestations parentales pour une période maximale de 35 semaines[13]. Les femmes ayant un nouveau-né peuvent recevoir de telles prestations pendant la quasi-totalité de la première année suivant la naissance. Toutefois, les vraies difficultés entourant la conciliation entre les responsabilités familiales et les responsabilités professionnelles peuvent survenir après cette période, de sorte qu'une plus courte période risque de moins convenir si l'on veut analyser la transition d'emploi des mères de jeunes enfants. De plus, la transition vers un travail autonome peut aussi demander plus de temps, et l'on risque d'omettre beaucoup de transitions de ce genre si les données portent sur un intervalle plus court. Les femmes de l'échantillon pouvaient devenir de nouvelles mères à n'importe quel moment au cours de l'intervalle de cinq ans entre 2006 et 2011, aussi l'analyse présentée ici ne porte pas sur une période donnée suivant la naissance d'un enfant mais englobe plutôt la période d'au plus cinq ans suivant le moment où l'enfant est né. Les données comprennent également un riche ensemble de caractéristiques démographiques et de caractéristiques de l'emploi des femmes, ce qui inclut le niveau de scolarité, les heures de travail et la profession.

Les travailleurs faisant partie de l'ensemble de données du Recensement de 2006 et de l'ENM de 2011 sont classés en fonction de trois catégories, d'après leur activité principale sur le marché du travail : (1) ceux qui travaillent principalement en contrepartie de salaires et traitements; (2) ceux qui sont principalement des travailleurs autonomes; (3) ceux qui n'ont pas de travail rémunéré. Les travailleuses autonomes peuvent être propriétaires d'une entreprise constituée ou non en personne morale. Cette distinction peut fournir des éclaircissements additionnels sur les choix des travailleuses autonomes, étant donné que les coûts d'établissement et d'exploitation d'une entreprise non constituée sont en général plus bas (Rispoli 2009). L'étude se concentre sur la transition d'emploi des femmes faisant partie des deux premières catégories (c'est-à-dire les femmes qui ont exercé un travail rémunéré en 2006). L'échantillon de l'étude se limite aux femmes âgées de 21 à 40 ans en 2006 et exclut les femmes vivant dans des réserves indiennes ou dans les territoires l'année en question. Un sommaire de l'échantillon est présenté dans la première colonne du tableau 1. En 2006, l'âge moyen des femmes de l'échantillon était de 30,5 ans. Environ 29 % des femmes de l'échantillon n'avaient pas de formation postsecondaire, et près de 32 % avaient un diplôme universitaire. À peu près 39 % des femmes étaient célibataires, les autres étant légalement mariées ou vivant en union libre. Le nombre moyen d'enfants de moins de 18 ans était de 0,93, et quelque 30 % des femmes avaient des enfants âgés de moins de 6 ans en 2006.

12. Les enfants sont nés entre mai 2006 et mai 2011. Les nouvelles mères pouvaient avoir des enfants de 6 ans ou plus en 2006. Cela dit, même les femmes ayant des enfants plus âgés auront à composer avec une demande accrue au chapitre des soins des enfants si elles ont un nouveau-né.
13. Ainsi que le note la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC), les « prestataires qui ont touché à la fois des prestations de maternité et des prestations parentales, ont utilisé 47,2 semaines de prestations sur les 50 semaines à leur disposition en 2011-2012, soit 94,4 % [...]. Il s'agit d'une proportion semblable à celle de l'exercice précédent (94,0 %). » (CAEC 2013, 85).

Tableau 1
Sommaire des caractéristiques de l'échantillon d'après les données du Recensement de 2006

	Couplage du Recensement de 2006 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011	Données complètes du Recensement de 2006
	moyenne	
Variable		
Âge	30,5	30,7
Autre revenu familial (dollars)	52 088	50 226
Nombre d'enfants de moins de 18 ans	0,93	0,92
	pourcentage du total	
Groupe d'âge		
21 à 25 ans	25,5	25,1
26 à 30 ans	24,3	23,8
31 à 35 ans	24,3	24,4
36 à 40 ans	25,9	26,7
Niveau de scolarité		
Diplôme d'études secondaires ou niveau inférieur	29,3	30,4
Études postsecondaires partielles	39,1	39,7
Baccalauréat	26,1	24,6
Grade universitaire	5,5	5,3
État matrimonial		
Célibataire	38,9	39,1
Couple	61,1	60,9
Âge de l'enfant le plus jeune		
Aucun enfant	33,0	33,3
0 ou 1 an	13,4	12,8
2 ou 3 ans	9,4	9,3
4 ou 5 ans	7,4	7,1
6 à 12 ans	16,8	16,8
13 à 17 ans	5,2	6,0
18 ans et plus	14,6	14,8
Langue maternelle autre que le français ou l'anglais	18,3	19,5
Minorité visible	21,0	21,6
Région urbaine	85,2	84,7
Région		
Provinces atlantiques	6,8	7,1
Québec	23,2	23,4
Ontario	39,9	39,3
Prairies	17,6	17,5
Colombie-Britannique	12,5	12,7
Emploi salarié	93,4	93,4
Travail autonome, constitution en personne morale	1,5	1,6
Travail autonome, sans constitution en personne morale	5,1	5,0
	nombre	
Observations (non pondérées)	69 374	673 673
Observations (pondérées)	3 619 332	3 467 619

Notes : Des poids de couplage sont utilisés dans le cadre des calculs. La variable « autre revenu familial » est le revenu familial total moins le revenu des femmes provenant d'un travail marchand.

Sources : Statistique Canada, calculs des auteurs à partir des données du Recensement de la population de 2006 et des données couplées du Recensement de la population de 2006 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Une question importante sur laquelle il faut se pencher consiste à savoir si l'échantillon étudié ici, prélevé à partir des données couplées du Recensement de 2006 et de l'ENM de 2011, est représentatif de la population lors du Recensement de la population du Canada de 2006 lorsqu'on applique les mêmes restrictions en ce qui concerne l'échantillon. On peut voir dans la colonne de droite du tableau 1 que le sous-échantillon de femmes sélectionné à partir du fichier de microdonnées complet du Recensement de 2006, et qui fait l'objet des mêmes restrictions que l'échantillon étudié, présente les mêmes caractéristiques que les femmes de ce dernier (colonne de gauche). Notamment, environ 93,4 % des femmes exerçant un travail dans l'échantillon de l'étude sont des salariées, soit la même proportion que celle observée d'après l'ensemble des données du Recensement de 2006. De même, les proportions de travailleuses autonomes qui sont constituées en personne morale (1,5 %) et qui ne le sont pas (5,1 %) dans l'échantillon de l'étude sont très similaires aux proportions correspondantes déterminées à partir de l'ensemble des données du Recensement de 2006 (1,6 % et 5,0 %, respectivement). La similitude des répartitions apporte un haut degré d'assurance que les conclusions auxquelles on en arrive dans la suite de l'étude peuvent être généralisables à la population du Recensement de 2006.

4 Jeunes enfants et probabilité de faire la transition d'un emploi salarié vers un travail autonome

4.1 Matrice de transition d'emploi

Afin de donner un aperçu de la manière dont les transitions d'emploi des femmes sont associées au fait de devenir de nouvelles mères, le tableau 2 présente des matrices de transition de 2006 à 2011 dans le cas des femmes qui étaient (1) salariées, (2) travailleuses autonomes (constituées en personne morale) ou (3) travailleuses autonomes (non constituées en personne morale) en 2006. La quatrième colonne de ce tableau indique le pourcentage de femmes qui n'exerçaient aucune activité génératrice de revenu sur le marché du travail en 2011. Près de 88 % des femmes qui étaient salariées en 2006 l'étaient encore en 2011 (tableau 2, panel A). Environ 4,3 % ont fait la transition vers un travail autonome, et la plupart de ces dernières (3,2 % des femmes, ou environ les trois quarts de celles qui ont fait la transition) ont opté pour un travail autonome sans se constituer en personne morale. Quelque 46 % des femmes qui étaient travailleuses autonomes en 2006 étaient devenues salariées en 2011, une proportion similaire d'entre elles demeurant travailleuses autonomes.

Une comparaison entre les nouvelles mères et les autres femmes de l'échantillon lors de deux périodes distinctes fournit des données descriptives sur la corrélation entre le fait de devenir nouvelle mère et la transition vers un travail autonome. Le panel C du tableau 2 contient les taux de transition pour l'ensemble des femmes, à l'exclusion des nouvelles mères[14]. Le ratio de ces femmes ayant encore un emploi salarié en 2011 (88,9 %) était plus élevé que chez les nouvelles mères (82,7 %). Les écarts entre les panels B et C en ce qui touche la part de femmes faisant la transition d'un emploi salarié à un travail autonome sont principalement attribuables aux transitions vers un travail autonome à titre de travailleuses non constituées en personne morale.

La proportion totale de femmes du panel C qui ont fait la transition d'un emploi salarié à un travail autonome (4,1 %) est de 1 point de pourcentage plus bas que dans le cas des nouvelles mères (5,1 %). Cet écart est moins prononcé que celui de 5,3 points de pourcentage pour ce qui est des femmes ayant cessé d'exercer un travail rémunéré (12,2 % pour les nouvelles mères et 6,9 % pour les autres femmes). Il n'est pas surprenant que les retraits de la population active constituent la principale marge d'ajustement pour les nouvelles mères. Cependant, les résultats descriptifs présentés au tableau 2 concordent aussi avec l'idée selon laquelle le fait de devenir nouvelle

14. Le panel C comprend aussi les femmes qui avaient un enfant âgé de moins de 6 ans en 2006 et qui ont eu d'autres enfants entre 2006 et 2011.

mère fait augmenter la probabilité de faire la transition d'un emploi salarié à un travail autonome. Dans la prochaine section, cette question est examinée selon une approche plus formelle.

Tableau 2
Taux de transition dans la situation d'emploi, 2006 à 2011, femmes âgées de 21 à 40 ans en 2006

	2011			
2006	Salariées	Travailleuses autonomes, constituées en personne morale	Travailleuses autonomes, non constituées en personne morale	N'exercent aucun travail rémunéré
	pourcentage			
Panel A — Toutes les femmes				
Salariées	87,9	1,1	3,2	7,8
Travailleuses autonomes, constituées en personne morale	46,0	33,2	12,3	8,4
Travailleuses autonomes, non constituées en personne morale	46,1	6,9	38,7	8,3
Panel B — Nouvelles mères				
Salariées	82,7	1,1	4,0	12,2
Travailleuses autonomes, constituées en personne morale	48,4	36,6	9,7	5,3
Travailleuses autonomes, non constituées en personne morale	39,8	9,3	40,1	10,8
Panel C — Autres femmes				
Salariées	88,9	1,1	3,0	6,9
Travailleuses autonomes, constituées en personne morale	45,7	32,8	12,7	8,8
Travailleuses autonomes, non constituées en personne morale	46,7	6,7	38,5	8,1

Note : Les pourcentages des lignes ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre à 100 %.
Source : Statistique Canada, calculs des auteurs à partir des données couplées du Recensement de la population de 2006 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

4.2 Analyse de régression de la transition des femmes vers un travail autonome

Le premier modèle sert à examiner l'incidence que le fait de devenir nouvelle mère entre 2006 et 2011 a sur la probabilité de faire la transition d'un emploi salarié à un travail autonome entre les deux années en question. La spécification du modèle est similaire à celle de Wellington (2006). Le modèle probit est défini ainsi :

$$\Pr(\Delta E = 1 | X_{06}, K_{06}, \Delta C) = \Phi(\alpha + \beta' X_{06} + \delta' K_{06} + \gamma \Delta C), \quad (6)$$

où ΔE est égal à 1 si une femme fait la transition d'un emploi salarié à un travail autonome entre 2006 et 2011, et à 0 si ce n'est pas le cas. X_{06} et K_{06} sont les ensembles de variables servant à prendre en compte les différences dans les caractéristiques des femmes et de leurs enfants lors de l'année de référence (2006). ΔC est une variable indicatrice qui est égale à 1 si la femme est une nouvelle mère.

Le vecteur X_{06} contient une variable d'âge, un ensemble de variables nominales ayant trait à différents niveaux de scolarité supérieurs aux études secondaires (études postsecondaires partielles, baccalauréat et grade universitaire), ainsi qu'une variable nominale qui est égale à 1 si la femme est légalement mariée ou vit en union libre. Il comporte aussi une variable nominale qui est égale à 1 si la langue maternelle de la femme est le français ou l'anglais, une variable

nominale indiquant si la femme fait partie d'une minorité visible[15] et une autre qui est égale à 1 si la femme vit dans une région urbaine. Le vecteur X_{06} inclut en outre un ensemble de variables nominales correspondant à quatre régions géographiques, qui ont pour objet de prendre en compte les différences en ce qui concerne le marché du travail et les conditions économiques de ces régions (provinces atlantiques, Québec, Prairies et Colombie-Britannique, l'Ontario étant omis), un autre ensemble de variables nominales ayant trait au secteur d'emploi et le logarithme de l'« autre revenu familial » (défini comme étant le revenu familial total moins le revenu des femmes provenant d'un travail marchand). La variable de revenu est incorporée afin de prendre en compte la situation financière d'ensemble des familles des femmes[16].

K_{06} contient un ensemble de variables nominales relatives à l'âge du plus jeune enfant ainsi qu'une variable pour le nombre total d'enfants de moins de 18 ans en 2006. Au total, les effets estimés de l'âge de l'enfant le plus jeune en 2006, du nombre d'enfants de moins de 18 ans en 2006 et du fait de devenir une nouvelle mère entre 2006 et 2011 fourniront des données indiquant si les femmes qui ont fait la transition vers un travail autonome entre 2006 et 2011 voulaient ainsi mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.

La colonne (1) du tableau 3 présente les résultats obtenus avec un modèle de probabilité de transition où la variable dépendante est la probabilité d'être travailleuse indépendante en 2011, la condition étant d'être salariée en 2006. Le sous-échantillon sur lequel reposent les estimations contient 64 816 femmes qui étaient salariées en 2006. L'effet marginal moyen estimé qui est présenté dans la colonne (1) appuie l'hypothèse voulant que les femmes soient plus susceptibles de faire la transition d'un emploi salarié en 2006 à un travail autonome en 2011 si elles sont devenues mères entre ces deux années. La probabilité de faire la transition vers un travail autonome est de 1,2 point de pourcentage plus élevée pour les nouvelles mères que pour l'ensemble des autres femmes du sous-échantillon, et l'écart est statistiquement significatif au niveau de confiance de 99 %[17]. Parmi les femmes qui ne sont pas des nouvelles mères, celles qui avaient déjà un enfant de moins de 4 ans en 2006, et en particulier celles qui avaient un enfant de moins de 1 an, étaient plus susceptibles de devenir travailleuses autonomes au cours des cinq années suivantes que celles qui n'avaient pas d'enfants en 2006 (de 1,0 à 1,6 point de pourcentage).

La colonne (3) contient les estimations obtenues au moyen d'un modèle où la variable relative aux nouvelles mères est remplacée par un ensemble de variables nominales correspondant à différentes variations du nombre d'enfants de moins de 6 ans entre 2006 et 2011. On observe ainsi l'effet de ces variations sur la probabilité de faire la transition vers un travail autonome, à la fois parmi les nouvelles mères et parmi les femmes qui avaient un enfant de moins de 6 ans en 2006. L'effet de la variation du nombre d'enfants dans ce modèle a comme but de rendre compte de l'intensité de la demande pour un horaire de travail flexible qui est associée à la transition d'un emploi salarié à un travail autonome. La probabilité de passer à un travail autonome chez les femmes ayant un nouvel enfant âgé de moins de 6 ans entre 2006 et 2011 est de 1,1 point de

15. L'expression « minorité visible », telle que définie par Statistique Canada, sert à indiquer si « une personne appartient ou n'appartient pas à une des minorités visibles définies dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et, le cas échéant, le groupe de minorités visibles en question. Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, on entend par minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Il s'agit principalement des groupes suivants : Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Arabe, Asiatique occidental, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Latino-Américain, Japonais et Coréen. » (Statistique Canada, sans date).
16. Cette variable est aussi liée indirectement à la mesure dans laquelle les femmes sont disposées à assumer les risques financiers associés au travail autonome.
17. Cet effet est encore plus marqué (1,8 point de pourcentage) si les femmes n'ayant exercé aucun travail rémunéré en 2011 sont exclues (ces estimations sont disponibles sur demande). Autrement dit, parmi les femmes ayant exercé un travail marchand les deux années en question, les nouvelles mères étaient plus susceptibles que les autres de faire la transition vers un travail autonome.

pourcentage plus élevée que chez les femmes où il n'y a eu aucun changement du genre. Parmi les femmes ayant au moins deux nouveaux enfants âgés de moins de 6 ans, la hausse correspondante de la probabilité se chiffre à 2,5 points de pourcentage. À l'opposé, dans le cas des femmes qui avaient moins d'enfants de moins de 6 ans en 2011 qu'en 2006, la probabilité de faire la transition vers un travail autonome était de 0,7 point de pourcentage plus basse que pour celles où il n'y a eu aucun changement à cet égard. Le nombre total d'enfants âgés de moins de 18 ans ne semble pas avoir d'effet important sur la probabilité de faire une telle transition, tant dans la colonne (1) que dans la colonne (3).

Les autres estimations des variables dans les colonnes (1) et (3) concordent généralement avec les constatations présentées dans le cadre de travaux précédents à propos des déterminants du travail autonome. Les femmes ayant un niveau de scolarité élevé (celles qui ont un grade universitaire) sont particulièrement susceptibles de faire la transition vers un travail autonome[18]. Des études antérieures ont souligné l'importance des autres sources de revenu de la famille ainsi que leur incidence sur les attitudes des femmes à l'égard du risque et sur la décision des femmes de se tourner vers un travail autonome. Toutefois, le logarithme de l'« autre revenu familial » n'a qu'un faible effet positif (0,4 point de pourcentage) sur la probabilité de faire la transition vers un travail autonome.

18. Il s'agit toutefois d'un résultat général, qui n'est donc pas relié spécifiquement à la scolarité des nouvelles mères. En raison du petit nombre de nouvelles mères très scolarisées à l'intérieur de l'échantillon, il est difficile d'approfondir l'examen des rapports entre le niveau de scolarité des nouvelles mères et leur transition vers un travail autonome.

Tableau 3
Effets marginaux moyens estimatifs de la transition vers un travail autonome et vers un emploi salarié

	Probabilité de transition vers un travail autonome				Probabilité de transition vers un emploi salarié			
	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4	
Variable	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6	Colonne 7	Colonne 8
	coefficient	erreur-type	coefficient	erreur-type	coefficient	erreur-type	coefficient	erreur-type
Groupe d'âge (groupe omis : 21 à 25 ans)								
26 à 30 ans	0,004 ***	0,000	0,004 ***	0,000	-0,058 ***	0,004	-0,061 ***	0,004
31 à 35 ans	0,007 ***	0,000	0,008 ***	0,000	-0,168 ***	0,004	-0,175 ***	0,004
36 à 40 ans	0,005 ***	0,000	0,007 ***	0,000	-0,223 ***	0,004	-0,233 ***	0,004
Niveau de scolarité (niveau omis : diplôme d'études secondaires ou niveau inférieur)								
Études postsecondaires partielles	0,003 ***	0,000	0,003 ***	0,000	-0,053 ***	0,003	-0,053 ***	0,003
Baccalauréat	0,006 ***	0,000	0,006 ***	0,000	-0,048 ***	0,003	-0,047 ***	0,003
Grade universitaire	0,034 ***	0,001	0,034 ***	0,001	-0,147 ***	0,004	-0,142 ***	0,004
Langue maternelle autre que le français ou l'anglais	-0,001 ***	0,000	-0,001 **	0,000	0,090 ***	0,003	0,090 ***	0,003
Minorité visible	-0,004 ***	0,000	-0,004 ***	0,000	-0,084 ***	0,003	-0,083 ***	0,003
Couple	-0,001 **	0,000	-0,003 ***	0,000	-0,090 ***	0,004	-0,087 ***	0,004
Autre revenu familial (logarithme)	0,004 ***	0,000	0,004 ***	0,000	0,025 ***	0,001	0,026 ***	0,001
Région urbaine	-0,006 ***	0,000	-0,006 ***	0,000	0,038 ***	0,003	0,039 ***	0,003
Région (région omise : Ontario)								
Provinces atlantiques	-0,017 ***	0,000	-0,017 ***	0,000	0,072 ***	0,005	0,069 ***	0,005
Québec	0,004 ***	0,000	0,004 ***	0,000	-0,046 ***	0,003	-0,047 ***	0,003
Prairies	0,013 ***	0,000	0,013 ***	0,000	0,003	0,003	0,003	0,003
Colombie-Britannique	0,008 ***	0,000	0,008 ***	0,000	0,061 ***	0,003	0,061 ***	0,003
Âge de l'enfant le plus jeune en 2006 (catégorie omise : aucun enfant)								
0 ou 1 an	0,016 ***	0,001	0,014 ***	0,001	-0,065 ***	0,004	-0,076 ***	0,004
2 ou 3 ans	0,010 ***	0,001	0,013 ***	0,001	0,026 ***	0,005	-0,001	0,005
4 ou 5 ans	0,004 ***	0,001	0,008 ***	0,001	-0,022 ***	0,005	-0,050 ***	0,005
6 à 12 ans	-0,005 ***	0,001	-0,008 ***	0,001	0,085 ***	0,004	0,100 ***	0,004
13 à 17 ans	-0,013 ***	0,001	-0,015 ***	0,001	0,042 ***	0,006	0,053 ***	0,006
18 ans et plus	-0,021 ***	0,000	-0,021 ***	0,000	0,005	0,007	0,002	0,007
Nombre d'enfants de moins de 18 ans en 2006	-0,001 ***	0,000	0,001 ***	0,000	0,008 ***	0,001	-0,001	0,001
Nouvelles mères	0,012 ***	0,000	...	...	-0,066 ***	0,004	...	...
Variation du nombre d'enfants de moins de 6 ans entre 2006 et 2011 (catégorie omise : aucun changement)								
Baisse du nombre d'enfants	...	...	-0,007 ***	0,000	...	...	0,054 ***	0,004
Un enfant additionnel	...	...	0,011 ***	0,000	...	...	-0,053 ***	0,004
Deux enfants additionnels ou plus	...	...	0,025 ***	0,001	...	...	-0,110 ***	0,005

... n'ayant pas lieu de figurer

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,01)

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,001)

Notes : Des variables de contrôle relatives à l'industrie sont incorporées à tous les modèles. Le nombre non pondéré d'observations s'établit à 64 816 pour les modèles 1 et 2, et à 4 558 pour les modèles 3 et 4.

Source : Statistique Canada, calculs des auteurs à partir des données couplées du Recensement de la population de 2006 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Les résultats présentés aux colonnes (1) et (3) corroborent l'opinion selon laquelle la conciliation des responsabilités liées aux soins des enfants et du travail marchand est une considération importante dans la décision par les femmes de devenir travailleuses autonomes. Afin de confirmer ce résultat, deux autres scénarios sont examinés, et les résultats sont présentés aux colonnes (5) et (7) du tableau 3. La matrice de transition d'emploi du tableau 2 indique qu'un peu moins de la moitié des travailleuses autonomes en 2006 étaient devenues des salariées en 2011. Si le travail autonome aide les femmes à concilier famille et travail, les travailleuses autonomes seront moins enclines à faire la transition vers un emploi salarié que de demeurer travailleuses autonomes lorsqu'elles deviennent mères. La colonne (5) présente les résultats obtenus au moyen d'un modèle qui estime la probabilité de faire la transition d'un travail autonome vers un emploi salarié, avec le même ensemble de variables de contrôle que dans le modèle de la colonne (1)[19]. La probabilité d'être devenues salariées en 2011 parmi les femmes qui étaient travailleuses autonomes en 2006 est de 6,6 points de pourcentage plus basse pour les nouvelles mères que pour les autres femmes.

Une autre façon d'envisager l'attrait du travail autonome à titre de moyen, pour les nouvelles mères, de concilier la famille et le travail marchand est d'étudier la question de savoir si les femmes qui font la transition d'un emploi salarié à un travail autonome lorsqu'elles ont de jeunes enfants font la transition inverse vers un emploi salarié une fois que leurs enfants ont grandi. Considérant les données utilisées dans la présente étude, il faudrait, pour répondre à cette question, connaître les transitions d'emploi futures – c'est-à-dire survenues après 2011 – des femmes qui sont passées à un travail autonome entre 2006 et 2011. Or, on ne dispose pas de cette information. En lieu de quoi, la colonne (7) présente les résultats de l'estimation des transitions d'un travail autonome à un emploi salarié entre 2006 et 2011, en incluant un ensemble de variables nominales correspondant à différentes variations du nombre d'enfants de moins de 6 ans entre 2006 et 2011, comme dans la colonne (3). Ainsi, parmi les femmes dont le nombre d'enfants de moins de 6 ans avait diminué entre 2006 et 2011, 82 % n'avaient plus du tout d'enfants de cette catégorie d'âge à cette dernière date. La probabilité d'avoir fait la transition d'un travail autonome à un emploi salarié en 2011 était de 5,4 points de pourcentage plus élevé chez les femmes qui avaient moins d'enfants de moins de 6 ans en 2011 qu'en 2006 que chez celles ayant le même nombre d'enfants de moins de 6 ans à la fois en 2006 et en 2011. Par conséquent, les estimations présentées dans les quatre colonnes du tableau 3 étayent l'hypothèse voulant que les femmes choisissent le travail autonome pour concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Il existe une association forte et positive entre le fait de devenir mère et le mariage ou l'établissement d'une relation à long terme. Les nouvelles mères sont susceptibles de vivre deux événements à peu près au même moment : une relation conjugale (mariage légal ou union de fait) et la maternité. Ces deux événements peuvent avoir une incidence sur la transition d'un emploi salarié à un travail autonome. Le premier des événements en question peut être envisagé comme étant un facteur confusionnel lorsque l'analyse est axée sur le second. Il faut en outre considérer que l'environnement économique des mères seules sera probablement différent de celui des mères qui ont un conjoint. Dans le cas des nouvelles mères seules, la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles sera beaucoup plus ardue que pour les nouvelles mères qui peuvent compter, à tout le moins en partie, sur le revenu d'un conjoint.

De manière à minimiser l'incidence associée au fait de nouer une relation conjugale, les modèles sont estimés de nouveau à partir d'un sous-échantillon de femmes qui étaient mariées à la fois en 2006 et en 2011. Les résultats, qui sont présentés au tableau 1 de l'annexe, confirment les conclusions de la section précédente. L'effet marginal estimatif attribuable au fait d'être nouvelle mère (0,012) est hautement significatif et est identique à celui indiqué au tableau 3.

19. Les modèles des colonnes (5) et (7) estiment la probabilité d'être salariées en 2011 dans le cas des femmes qui étaient travailleuses autonomes en 2006. L'échantillon sur lequel reposent les estimations est composé de 4 558 femmes qui étaient travailleuses autonomes en 2006.

Dans l'ensemble, les résultats figurant au tableau 1 de l'annexe sont très semblables aux résultats correspondants obtenus pour toutes les femmes au tableau 3. Dans la mesure où le fait d'exclure de l'analyse les femmes dont l'état matrimonial a changé entre 2006 et 2011 a comme effet d'éliminer pour une bonne part les transitions d'état matrimonial à titre de facteur confusionnel dans le modèle, ces résultats corroborent la conclusion selon laquelle il existe une association positive entre le fait de devenir mère et la probabilité de faire la transition d'un emploi salarié à un travail autonome.

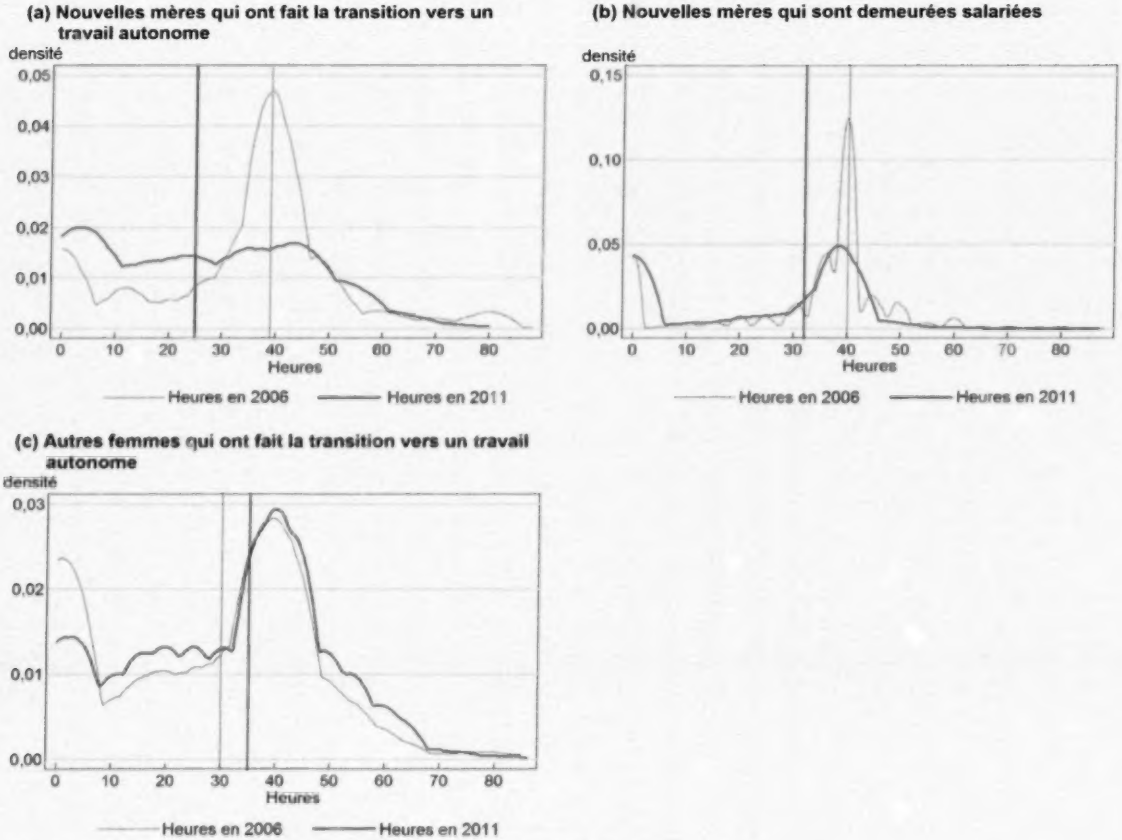
5 Transition vers un travail autonome et heures consacrées à un travail marchand

5.1 Variations de la répartition des heures hebdomadaires de travail

L'autre question importante qui se pose ensuite consiste à savoir si les nouvelles mères travaillent davantage d'heures selon un horaire flexible lorsqu'elles deviennent travailleuses autonomes comparativement aux nouvelles mères qui conservent un emploi salarié. Ainsi que cela a déjà été mentionné, les données disponibles ne permettent pas d'analyser la répartition quotidienne du temps des femmes. Il est cependant possible de faire le suivi des variations en ce qui concerne les heures hebdomadaires que les femmes ont consacrées à un travail marchand entre 2006 et 2011. Étant donné le contexte dans lequel se situe l'étude, l'analyse se concentre sur trois groupes de femmes : (1) les nouvelles mères qui ont fait la transition d'un emploi salarié à un travail autonome; (2) les nouvelles mères qui sont demeurées salariées; (3) les femmes, autres que les nouvelles mères, qui étaient salariées en 2006 et qui sont devenues travailleuses autonomes entre 2006 et 2011. La figure 1 illustre la répartition des heures hebdomadaires consacrées à un travail marchand en 2006 et en 2011 pour chacun de ces trois groupes. Les fonctions de densité qui représentent la forme des répartitions des heures hebdomadaires de travail sont estimées au moyen d'un estimateur à noyau de la densité[20]. Les lignes verticales représentent le nombre médian d'heures hebdomadaires de travail lors de chacune de ces années[21].

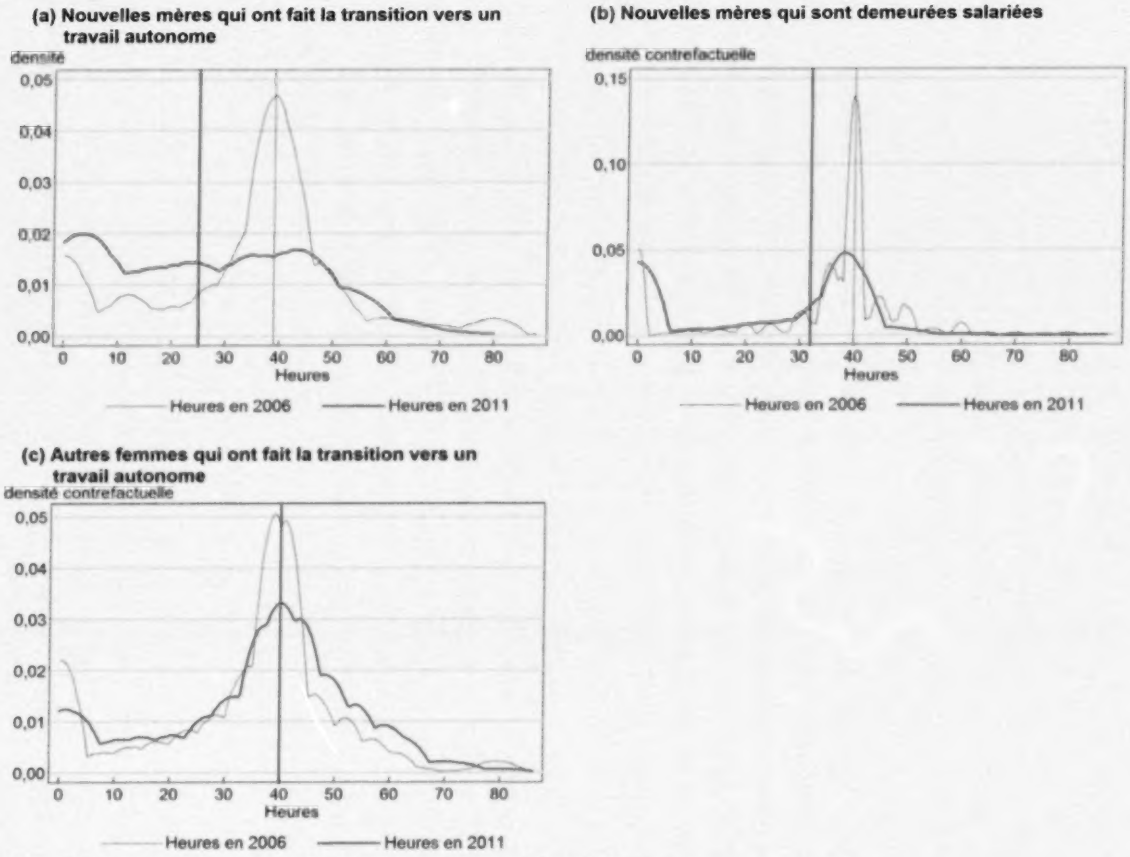
20. Nous utilisons le noyau d'Epanechnikov.
21. Les femmes peuvent déclarer être salariées ou travailleuses autonomes et avoir un nombre nul d'heures de travail. Cela tient au fait que les heures de travail sont déclarées uniquement pour une semaine de référence donnée, tandis que la principale activité sur le marché du travail est déclarée pour la semaine de référence seulement si la personne a travaillé durant la semaine en question. Si une personne n'a pas travaillé durant la semaine de référence, la principale activité sur le marché du travail sera déclarée en fonction de l'emploi ayant duré le plus longtemps au cours de l'année précédant ladite semaine. La queue droite de la distribution est tronquée à 90 heures. Très peu de travailleuses déclarent plus de 90 heures; le fait de les inclure ou de les exclure n'a pas d'incidence sur la médiane. La figure 1 de l'annexe montre également les fonctions de distribution cumulative correspondant aux fonctions de densité de probabilité de la figure 1.

Figure 1
Variations de la répartition des heures hebdomadaires de 2006 à 2011



Note : Les lignes verticales représentent le nombre médian d'heures.
Source : Statistique Canada, calculs des auteurs à partir des données couplées du Recensement de la population de 2006 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Figure 2
Variations de la répartition contrefactuelle des heures hebdomadaires de 2006 à 2011



Note : Les lignes verticales représentent le nombre médian d'heures.
Source : Statistique Canada, calculs des auteurs à partir des données couplées du Recensement de la population de 2006 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

La comparaison des variations de la répartition des heures hebdomadaires de travail pour ces trois groupes permet de beaucoup mieux comprendre les décisions des femmes qu'une simple comparaison des variations du nombre moyen (ou médian) d'heures de travail (qui sont présentés au tableau 2 de l'annexe). Le nombre moyen d'heures consacrées à un travail marchand par l'ensemble des nouvelles mères – celles qui sont devenues travailleuses autonomes et celles qui sont demeurées salariées – était plus bas en 2011 qu'en 2006. Par conséquent, la comparaison des moyennes renseigne peu sur l'importance de la flexibilité associée au travail autonome et la transition d'un emploi salarié à un travail autonome. En revanche, les variations de la répartition des heures hebdomadaires de travail sont reliées directement à la question de la flexibilité.

À l'un des extrêmes, où le choix des heures de travail se limite à deux options – ne pas travailler, ou travailler selon un horaire hebdomadaire à temps plein –, la répartition des heures de travail sera censément concentrée autour de deux points, soit 0 et 40 heures (en supposant une semaine de travail à temps plein typique pour l'Amérique du Nord), et relativement peu de femmes auront un autre nombre d'heures de travail. À l'autre extrême, si les femmes peuvent travailler n'importe quel nombre d'heures (flexibilité totale), on peut s'attendre à ce que la répartition de leurs heures hebdomadaires de travail soit presque uniforme. Par conséquent, la variation de la

forme de la répartition des heures hebdomadaires de travail entre 2006 et 2011 pour chaque groupe de femmes devrait refléter les variations relatives à la flexibilité de leur horaire de travail, que l'on pourra comparer entre les trois groupes.

Les résultats ayant trait aux nouvelles mères des groupes (1) et (2) sont présentés dans les figures 1(a) et 1(b), respectivement. Les deux graphiques montrent des différences manifestes en ce qui touche les variations de la répartition des heures consacrées par ces femmes à un travail marchand.

La répartition des heures hebdomadaires de travail des nouvelles mères du groupe (1) en 2011 est presque plate (particulièrement à gauche de la marque des 50 heures). Le pic situé autour de la médiane en 2006 a à peu près disparu, et les heures consacrées à un travail marchand sont distribuées de façon presque uniforme le long de l'axe horizontal. Cela signifie que les nouvelles mères faisant la transition vers un travail autonome disposaient de beaucoup plus de marge de manœuvre pour travailler un nombre d'heures quelconque entre 0 et 50 en 2011 qu'en 2006[22]. Les changements relatifs à la répartition des heures hebdomadaires révèlent que la transition vers un travail autonome donne aux femmes la possibilité de choisir leur nombre d'heures de travail marchand d'une manière correspondant davantage à leurs préférences sur le plan de la conciliation entre famille et travail, ce qu'elles n'auraient pas pu faire en tant que salariées[23].

À l'opposé, la répartition des heures de travail des nouvelles mères du groupe (2) comporte deux pics en 2011, comparativement à une répartition assez unimodale dont le pic se situe autour de la médiane en 2006. L'un des pics de la répartition des heures en 2011 correspond aux femmes qui travaillent à peu près 40 heures par semaine – soit la semaine de travail à temps plein habituelle pour bon nombre d'entre elles avant qu'elles aient un nouveau-né –, et l'autre se situe près de la valeur zéro (figure 1(b)). Comparativement à ces pics, la densité des heures hebdomadaires de travail entre les deux est assez basse.

Les variations touchant la répartition des heures hebdomadaires de travail marchand pour les groupes (1) et (2) permettent de voir que les nouvelles mères du groupe (1) ont accumulé un nombre nettement plus élevé d'heures selon un horaire flexible en 2011 que celles du groupe (2). Cette constatation vient appuyer la position voulant que les femmes optent pour le travail autonome afin de travailler un plus grand nombre d'heures selon un horaire flexible et de mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.

L'étape suivante consiste à comparer les femmes des groupes (1) et (3) (figures 1(a) et 1(c)). Dans le cas des femmes du groupe (3), la répartition des heures hebdomadaires de travail est très similaire en 2006 et en 2011. La figure 1(c) montre qu'il n'y a pas de redistribution majeure des heures de travail ni de baisse de la proportion de femmes travaillant près de 40 heures semaine, comme c'est le cas parmi les femmes du groupe (1). La principale différence en ce qui a trait à la répartition entre 2006 et 2011 est qu'il y a eu proportionnellement moins de femmes qui ont travaillé moins de 10 heures hebdomadaires et plus de femmes qui ont travaillé entre 10 et 30 heures en 2011[24]. Il semble également que la répartition s'est légèrement déplacée vers la droite de la médiane de 2006. Sur le plan de l'ensemble de la répartition, les femmes du groupe (3) semblent travailler un plus grand nombre d'heures après être devenues travailleuses autonomes que lorsqu'elles étaient salariées. Ce résultat laisse penser que les raisons pour lesquelles les femmes de ce groupe deviennent travailleuses autonomes diffèrent peut-être de celles qui amènent les femmes du groupe (1) à le faire. Les femmes dont la décision est moins susceptible d'être motivée par le désir de concilier famille et travail pourraient éprouver moins d'attrait pour la flexibilité des heures de travail et être davantage attirées par d'autres

22. Certaines nouvelles mères ont travaillé plus de 50 heures, mais il s'agit de cas exceptionnels.
23. La figure 1(a) montre également que certaines mères ont travaillé un plus grand nombre d'heures après être devenues travailleuses autonomes.
24. Le travail autonome semble donner lieu à une hausse du nombre d'heures de travail pour les femmes qui travaillaient un très petit nombre d'heures lorsqu'elles étaient salariées.

possibilités associées au travail autonome (par exemple, la perspective de gagner un revenu plus élevé), même si cela exige de plus longues heures de travail.

5.2 Densités contrefactuelles

Dans cette section, la vérification de la robustesse est axée sur l'incidence que les différences en ce qui concerne les caractéristiques de trois groupes de femmes peuvent avoir sur les différences de répartition des heures hebdomadaires de travail observées dans la figure 1. Les trois groupes sont (1) les nouvelles mères qui ont fait la transition vers un travail autonome, (2) les nouvelles mères qui sont demeurées salariées, et (3) les femmes, autres que les nouvelles mères, qui sont devenues travailleuses autonomes entre 2006 et 2011. Quelles seraient les répartitions des heures de travail dans les figures 1(b) et 1(c) si les principales caractéristiques observables des femmes des groupes (2) et (3) étaient les mêmes que celles des femmes du groupe (1)? On peut répondre à cette question en recourant à la décomposition de DiNardo, Fortin et Lemieux (1996), qui produit une représentation visuelle de l'incidence de différentes caractéristiques observables sur la densité des heures hebdomadaires de travail. Cette méthode génère des densités contrefactuelles grâce à une fonction de « repondération ». Dans la présente étude, les poids sont obtenus au moyen de probabilités prédites à partir d'un modèle probit[25]. L'ensemble de variables de conditionnement est le même qu'au tableau 3, à l'exclusion des variables relatives aux nouvelles mères (et de celles relatives à la variation du nombre d'enfants de moins de 6 ans entre 2006 et 2011).

La figure 2(a) reproduit la figure 1(a). La figure 2(b) montre quelles seraient les densités d'heures hebdomadaires de travail hypothétiques des femmes du groupe (2) en 2006 et en 2011 si les attributs observés de ces femmes étaient les mêmes que ceux des femmes du groupe (1). Les répartitions contrefactuelles sont très similaires aux répartitions réelles des heures hebdomadaires de travail des femmes du groupe (2) et concordent avec les variations des répartitions entre 2006 et 2011 (figure 1(b)). Le pic observable autour de la marque des 40 heures dans la répartition de 2006 est un peu plus accentué dans la figure 2(b) que dans la figure 1(b), et il en va de même du pic situé près de la marque de 0 heure. Cela dit, les différences dans les caractéristiques observables entre le groupe (1) et le groupe (2) semblent somme toute ne jouer qu'un rôle mineur en ce qui concerne les différences entre les densités de leurs heures de travail.

De la même manière que la figure 2(b), la figure 2(c) montre quelles seraient les densités d'heures hebdomadaires de travail des femmes du groupe (3) si les caractéristiques observées de ces dernières étaient similaires à celles du groupe (1). Ici, les différences entre les densités réelles (figure 1(c)) et les densités contrefactuelles (figure 2(c)) sont assez marquées. Les femmes du groupe (1) sont généralement plus jeunes et ont moins d'enfants que celles du groupe (3), et ces deux facteurs semblent être ceux qui contribuent le plus aux différences entre les densités réelles et les densités contrefactuelles pour les femmes du groupe (3). Si ces dernières avaient les mêmes caractéristiques que les femmes du groupe (1), la répartition de leurs heures de travail serait nettement plus concentrée autour de la marque des 40 heures en 2006. Cela dit, le point saillant de la figure 2(c) est que, malgré le fait que le nombre de femmes du groupe (3) travaillant 40 heures semaine en 2011 serait moins élevé qu'en 2006, il y aurait par contre plus de femmes qui accumuleraient plus de 40 heures de travail. Autrement dit, la différence en ce qui concerne les densités contrefactuelles à la figure 2(c) donne à penser qu'un nombre substantiel de femmes du groupe (3) qui travaillent 40 heures hebdomadaires (ou à peu de chose près) comme salariées travailleraient encore davantage d'heures après être devenues travailleuses autonomes.

25. DiNardo, Fortin et Lemieux (1996) fournissent une explication détaillée de la méthode et présentent plusieurs exemples.

6 Transition vers un travail autonome et différences sur le plan de la profession

Les figures 1(a) et 1(b) mettent en lumière une différence notable entre les nouvelles mères du groupe (1) et celles du groupe (2). Bien que les deux répartitions soient regroupées autour de la médiane en 2006 (lorsque les femmes des deux groupes étaient salariées), la densité du pic est nettement plus basse pour le groupe (1). Autrement dit, même en 2006, alors que les femmes des deux groupes exerçaient un emploi salarié (et avant la naissance de leurs plus jeunes enfants), les heures de travail marchand des nouvelles mères qui allaient devenir ultérieurement travailleuses autonomes étaient plus dispersées que celles des nouvelles mères ayant conservé un emploi salarié. Cette observation soulève les questions suivantes : est-ce qu'il y a certaines différences de base en ce qui concerne les compétences et les caractéristiques de l'emploi entre les deux groupes qui se reflètent dans les différences de dispersion des heures de travail observées en 2006? En outre, est-ce que ces différences font en sorte qu'il est plus facile pour les femmes qui deviennent travailleuses autonomes de faire une telle transition? Les différences entre les professions des nouvelles mères qui deviennent travailleuses autonomes et les professions de celles qui demeurent salariées sont examinées dans la présente section. À cette fin, l'analyse porte sur 10 grandes catégories de professions afin de conserver une taille d'échantillon suffisante pour chaque catégorie[26].

Dans la première et la troisième des colonnes du tableau 4, on compare la répartition des professions en 2006 entre les nouvelles mères qui sont demeurées salariées et celles qui ont fait la transition vers un travail autonome. Ce tableau montre que les proportions sont similaires dans la plupart des catégories de professions. Il y a néanmoins certaines différences notables. Par exemple, dans le groupe des nouvelles mères ayant fait la transition vers un travail autonome en 2011, on retrouvait une proportion beaucoup plus grande de femmes exerçant une profession dans le domaine des arts, de la culture, des sports et des loisirs, et une proportion plus basse de femmes dont la profession faisait partie du domaine des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion.

Les deux premières colonnes du tableau 4 montrent également que la répartition des professions parmi les nouvelles mères qui ont conservé un emploi salarié a peu changé entre 2006 et 2011, exception faite d'une baisse marquée de la proportion de ces femmes ayant un emploi dans le domaine des ventes et des services.

Les deux dernières colonnes du tableau 4, où l'on présente les variations de la répartition des professions parmi les nouvelles mères qui ont fait la transition d'un emploi salarié vers un travail autonome, révèlent l'existence d'une hétérogénéité importante sur le plan des professions de ces femmes avant et après la transition. Toutefois, les différences dans la répartition des professions en 2006 et en 2011 indiquent que, pour un nombre important de ces femmes, la transition d'un emploi salarié vers un travail autonome coïncide aussi avec un changement de profession. Comparativement à la répartition observable en 2006, celle qui existe en 2011 montre une hausse des proportions de femmes exerçant une profession dans les domaines suivants : santé; sciences sociales, enseignement, administration publique et religion; arts, culture, sports et loisirs. À l'opposé, il y a une réduction marquée des proportions de femmes travaillant dans les domaines suivants : affaires, finance et administration; sciences naturelles et appliquées et professions apparentées; transformation, fabrication et services d'utilité publique. On observe peu de variation dans le cas des professions de la catégorie des ventes et services.

26. Les professions sont classées selon la Classification nationale des professions pour statistiques de 2006.

Tableau 4
Répartition des nouvelles mères par profession, 2006 à 2011

	Nouvelles mères qui sont demeurées salariées		Nouvelles mères qui ont fait la transition vers un travail autonome	
	2006	2011	2006	2011
	pourcentage			
Professions				
Gestion	6,4	8,9	9,8	10,5
Affaires, finance et administration	26,7	25,9	25,7	13,5
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	5,4	5,2	6,9	4,8
Santé	12,1	13,9	10,6	13,4
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	19,8	22,3	12,9	20,3
Arts, culture, sports et loisirs	3,1	3,1	8,9	14,6
Ventes et services	22,3	16,4	19,7	19,5
Métiers, transport et machinerie	1,0	1,3	1,8	2,1
Professions propres au secteur primaire	0,5	0,8	0,8	x
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	2,7	2,2	3,1	x
	nombre			
Observations (pondérées)	486 336	486 336	29 946	29 946
Observations (non pondérées)	9 346	9 346	553	553

x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*

Note : La somme des pourcentages de chaque colonne peut ne pas correspondre à 100 % en raison de l'arrondissement ou des exigences de confidentialité.

Source : Statistique Canada, calculs des auteurs à partir des données couplées du Recensement de la population de 2006 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

De plus, on peut voir au tableau 5 que les femmes exerçant une profession dans le domaine de la santé en 2006 étaient les moins susceptibles de changer de profession après être devenues travailleuses autonomes. Plus de 80 % des nouvelles mères qui travaillaient dans le domaine de la santé en 2006 et qui avaient fait la transition vers un travail autonome ont continué d'exercer une profession dans le même domaine. Celles travaillant dans le domaine des affaires, de la finance et de l'administration – la catégorie professionnelle où l'on retrouvait le plus grand nombre de ces femmes en 2006 – étaient très susceptibles d'exercer une autre profession après être devenues travailleuses autonomes. Dans une étude récente, on avance que les modalités de travail flexibles entraînent un coût plus élevé dans certaines professions que dans d'autres, en raison de la manière dont les emplois sont structurés et rémunérés (Goldin 2014). Le rapport entre le revenu et les heures de travail est linéaire dans le cas de certaines professions, mais il n'en va pas de même pour d'autres professions. Ainsi, dans le cadre des professions en administration, en finance et en droit, on peut accorder une rétribution disproportionnée aux personnes qui font beaucoup d'heures de travail ou qui travaillent durant certaines périodes de la journée. Il semble au contraire n'y avoir aucun désavantage, sur le plan du salaire, découlant de la flexibilité de l'horaire dans le cas des professions en santé ainsi qu'en sciences et en technologie. Les constatations de Goldin concordent avec les transitions en ce qui concerne les professions présentées au tableau 5. Les femmes peuvent préférer travailler – à tout le moins de façon temporaire, pendant que leurs enfants sont encore jeunes – dans des professions qui leur accordent plus de flexibilité sans que cela donne lieu à un désavantage sur le plan salarial.

Tableau 5
Changements de profession parmi les nouvelles mères qui ont fait la transition d'un emploi salarié à un travail autonome, 2006 à 2011

Profession exercée en 2006	Proportion exerçant la même profession en 2011
	pourcentage
Gestion	25,6
Affaires, finance et administration	23,0
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	33,5
Santé	81,2
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	36,9
Arts, culture, sports et loisirs	64,4
Ventes et services	47,7
Métiers, transport et machinerie	53,1
Professions propres au secteur primaire	68,8
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	< 20,0

Source : Statistique Canada, calculs des auteurs à partir des données couplées du Recensement de la population de 2006 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

7 Conclusion

On exprime souvent la crainte que les femmes aient du mal à concilier les responsabilités entourant les soins à apporter à leurs enfants et les demandes rattachées à leur carrière professionnelle. Le travail autonome, qui est habituellement associé à une certaine flexibilité, peut constituer une solution de remplacement attrayante à l'emploi salarié pour les mères qui souhaitent continuer de participer à la population active tout en prenant soin de leurs jeunes enfants. Selon des études antérieures, il existe une association entre la présence de jeunes enfants et une hausse de la probabilité que les femmes soient travailleuses autonomes. Cependant, il n'y a que peu de ces études où l'on se penche explicitement sur la possibilité qu'il y ait un lien plus direct entre le travail autonome et la conciliation entre famille et travail – l'association entre la transition d'un emploi salarié vers un travail autonome et l'arrivée d'un nouvel enfant au sein de la famille. Le degré d'incertitude est encore plus grand lorsqu'il est question de la manière dont les nouvelles mères qui font la transition vers le travail autonome ajustent le temps qu'elles consacrent à un travail marchand, et comment ces ajustements se comparent à ceux apportés par les nouvelles mères qui demeurent des salariées.

La présente étude laisse penser que le travail autonome offre aux femmes ayant de jeunes enfants la possibilité de mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles, et ce, de deux façons importantes. D'abord, cela leur offre plus de latitude pour ajuster le nombre total d'heures quotidiennes ou hebdomadaires consacrées à un travail marchand, de manière à combler leurs besoins liés aux soins des enfants et à la production du ménage nettement mieux que les choix discrets d'horaire de travail offerts par les employeurs (travail à temps plein, travail à temps partiel, ou aucun emploi). Ensuite, contrairement à un emploi salarié, qui exige normalement des employés qu'ils travaillent de façon continue durant un certain nombre d'heures, le travail autonome permet aux femmes de fragmenter leur horaire de travail quotidien et de l'adapter en fonction des soins à apporter à leurs enfants.

La partie empirique de l'analyse, qui repose sur des données de panel pour deux périodes – par suite du couplage des données du Recensement de 2006 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 – montre que, à partir du moment où l'on prend en compte un large éventail de covariables observables, les nouvelles mères sont plus susceptibles de faire la transition vers un travail autonome que les autres femmes exerçant un emploi salarié. Un point important à souligner est qu'il existe une différence marquée en ce qui touche la répartition des heures hebdomadaires de travail des nouvelles mères avant et après la transition. La répartition est beaucoup plus uniforme après la transition vers un travail autonome que lorsque les femmes exerçaient un emploi salarié. La répartition est aussi beaucoup plus uniforme parmi les nouvelles mères qui font la transition vers un travail autonome que parmi celles qui demeurent des salariées, pour lesquelles la répartition est à peu près bimodale. Ces résultats particuliers et d'autres résultats de l'étude appuient fortement l'hypothèse voulant que la flexibilité de l'horaire de travail soit un facteur important associé à la transition des nouvelles mères d'un emploi salarié vers un travail autonome.

Enfin, les résultats mettent aussi en lumière la mobilité professionnelle parmi les femmes qui passent d'un emploi salarié à un travail autonome. Pour nombre de ces femmes, la transition vers un travail autonome va de pair avec un changement de profession. Notons une exception importante dans le cas des travailleuses du domaine de la santé, qui sont susceptibles de continuer de travailler dans le même domaine après avoir fait la transition vers un travail autonome.

8 Annexe

Annexe, tableau 1-1
Effets marginaux moyens estimatifs de la transition vers un travail autonome et vers un emploi salarié, femmes mariées à la fois en 2006 et en 2011 – Partie 1

	Probabilité de transition vers un travail autonome				Probabilité de transition vers un emploi salarié			
	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4	
Variable	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6	Colonne 7	Colonne 8
	coefficient	erreur-type	coefficient	erreur-type	coefficient	erreur-type	coefficient	erreur-type
Groupe d'âge (groupe omis : 21 à 25 ans)								
26 à 30 ans	-0,006 ***	0,001	-0,005 ***	0,001	0,103 ***	0,006	0,094 ***	0,006
31 à 35 ans	-0,002 *	0,001	0,001 †	0,001	0,015 *	0,006	0,002	0,006
36 à 40 ans	-0,007 ***	0,001	-0,003 ***	0,001	-0,019 **	0,006	-0,037 ***	0,006
Niveau de scolarité (niveau omis : diplôme d'études secondaires ou niveau inférieur)								
Études postsecondaires partielles	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,075 ***	0,003	-0,074 ***	0,003
Baccalauréat	0,005 ***	0,000	0,004 ***	0,000	-0,082 ***	0,004	-0,079 ***	0,004
Grade universitaire	0,034 ***	0,001	0,033 ***	0,001	-0,174 ***	0,005	-0,166 ***	0,005
Langue maternelle autre que le français ou l'anglais	-0,006 ***	0,000	-0,006 ***	0,000	0,063 ***	0,004	0,064 ***	0,004
Minorité visible	0,003 ***	0,001	0,003 ***	0,001	-0,071 ***	0,004	-0,069 ***	0,004
Autre revenu familial (logarithme)	0,005 ***	0,000	0,005 ***	0,000	0,014 ***	0,002	0,015 ***	0,002
Région urbaine	-0,002 ***	0,000	-0,002 ***	0,000	0,040 ***	0,003	0,041 ***	0,003
Région (région omise : Ontario)								
Provinces atlantiques	-0,012 ***	0,001	-0,011 ***	0,001	0,006	0,006	0,002	0,006
Québec	0,012 ***	0,000	0,012 ***	0,000	-0,033 ***	0,003	-0,033 ***	0,003
Prairies	0,018 ***	0,000	0,017 ***	0,000	0,026 ***	0,003	0,026 ***	0,003
Colombie-Britannique	0,011 ***	0,001	0,011 ***	0,001	0,065 ***	0,004	0,065 ***	0,004
Âge de l'enfant le plus jeune en 2006 (catégorie omise : aucun enfar								
0 ou 1 an	0,020 ***	0,001	0,017 ***	0,001	-0,028 ***	0,005	-0,045 ***	0,005
2 ou 3 ans	0,009 ***	0,001	0,012 ***	0,001	0,044 ***	0,006	0,011 *	0,006
4 ou 5 ans	0,006 ***	0,001	0,010 ***	0,001	-0,031 ***	0,006	-0,066 ***	0,006
6 à 12 ans	0,002 *	0,001	-0,004 ***	0,001	0,089 ***	0,005	0,106 ***	0,005
13 à 17 ans	-0,001	0,001	-0,005 ***	0,001	-0,029 ***	0,007	-0,016 *	0,007
18 ans et plus	0,038 ***	0,003	0,039 ***	0,003	0,005	0,021	0,012	0,021

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,05)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,01)

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,001)

† valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,10)

Notes : Des variables de contrôle relatives à l'industrie sont incorporées à tous les modèles. Le nombre non pondéré d'observations est de 40 697 pour les modèles 1 et 2, et de 3 524 pour les modèles 3 et 4.

Source : Statistique Canada, calculs des auteurs à partir des données couplées du Recensement de la population de 2006 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Annexe, tableau 1-2
Effets marginaux moyens estimatifs de la transition vers un travail autonome et vers un emploi salarié, femmes mariées à la fois en 2006 et en 2011 – Partie 2

	Probabilité de transition vers un travail autonome				Probabilité de transition vers un emploi salarié			
	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4	
Variable	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6	Colonne 7	Colonne 8
	coefficient	erreur-type	coefficient	erreur-type	coefficient	erreur-type	coefficient	erreur-type
Nombre d'enfants de moins de 18 ans en 2006	-0,002 ***	0,000	0,002 ***	0,000	-0,002	0,002	-0,011 ***	0,002
Nouvelles mères	0,012 ***	0,001	...	...	-0,056 ***	0,005	...	...
Variation du nombre d'enfants de moins de 6 ans entre 2006 et 2011 (catégorie omise : aucun changement)								
Baisse du nombre d'enfants	...	...	-0,011 ***	0,001	...	...	0,062 ***	0,004
Un enfant additionnel	...	...	0,009 ***	0,001	...	...	-0,030 ***	0,004
Deux enfants additionnels ou plus	...	...	0,024 ***	0,001	...	...	-0,109 ***	0,006

... n'ayant pas lieu de figurer

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,001)

Notes : Des variables de contrôle relatives à l'industrie sont incorporées à tous les modèles. Le nombre non pondéré d'observations est de 40 697 pour les modèles 1 et 2, et de 3 524 pour les modèles 3 et 4.

Source : Statistique Canada, calculs des auteurs à partir des données couplées du Recensement de la population de 2006 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

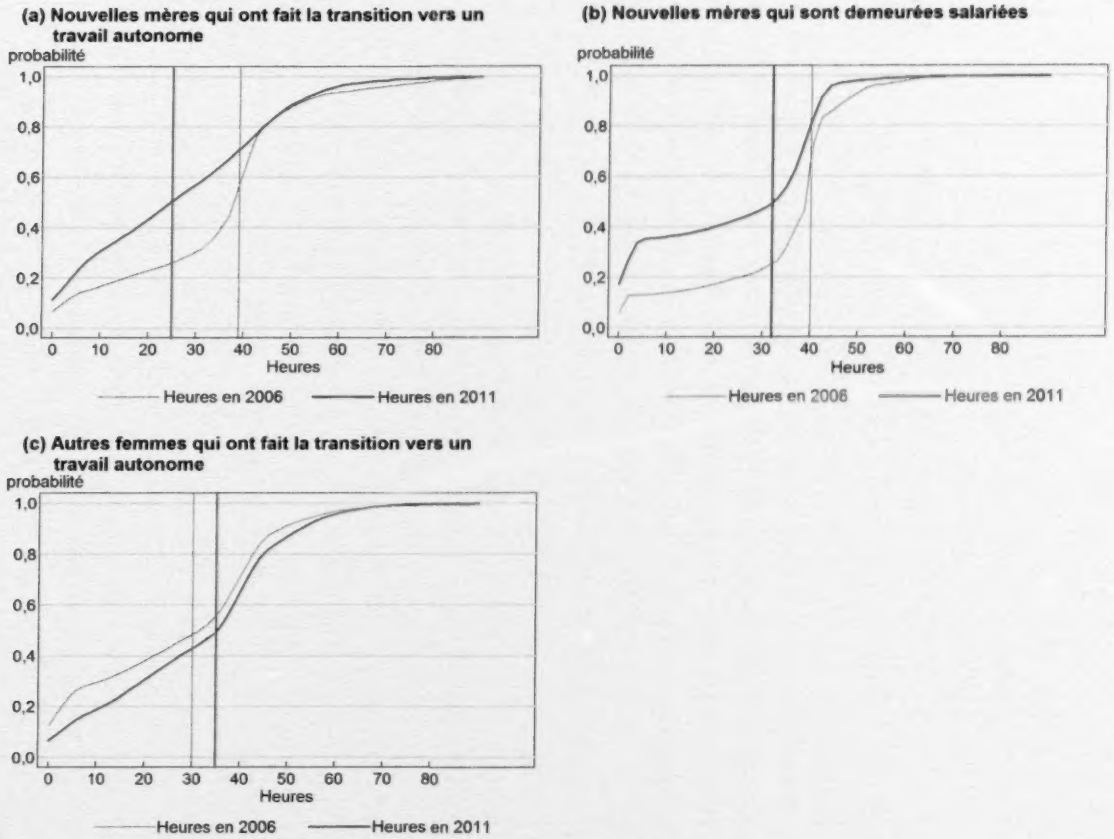
Annexe, tableau 2
Nombre moyen et nombre médian d'heures hebdomadaires de travail en 2006 et en 2011

	Observations (non pondérées)		
	nombre	moyenne	médiane
Femmes ayant fait la transition d'un emploi salarié vers un travail autonome			
Nouvelles mères			
2006	553	33,7	39
2011	553	25,8	25
Femmes autres que les nouvelles mères			
2006	2 322	26,7	30
2011	2 322	30,9	35
Femmes qui sont demeurées salariées			
Nouvelles mères			
2006	9 346	33,6	40
2011	9 346	23,4	32
Femmes autres que les nouvelles mères			
2006	48 214	29,1	36
2011	48 214	32,7	38

Notes : Le nombre d'heures indiqué correspond au nombre d'heures travaillées au cours d'une semaine de référence.

Source : Statistique Canada, calculs des auteurs à partir des données couplées du Recensement de la population de 2006 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Annexe, figure 1
Variations de la distribution cumulative des heures hebdomadaires de 2006 à 2011



Note : Les lignes verticales représentent le nombre médian d'heures.
Source : Statistique Canada, calculs des auteurs à partir des données couplées du Recensement de la population de 2006 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Bibliographie

Allen, W.D. et W.P. Curington. 2014. « The self-employment of men and women: What are their motivations? » *Journal of Labor Research* 35 (2) : 143 à 161.

Arai, B. 2000. « Self-employment as a response to the double day for women and men in Canada ». *Canadian Review of Sociology* 37 (2) : 125 à 142.

Boden, R.J. 1999. « Flexible working hours, family responsibilities, and female self-employment: Gender differences in self-employment selection ». *American Journal of Economics and Sociology* 58 (1) : 71 à 83.

CAEC (Commission de l'assurance-emploi du Canada). 2013. *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012*. N° de cat. : HS1-2/2012F. Ottawa : CAEC.

Connelly, R.J. 1992. « Self-employment and providing child care ». *Demography* 29 (1) : 17 à 29.

Council of Economic Advisers. 2014. *Work-life Balance and the Economics of Workplace Flexibility*. Washington, D.C. : Executive Office of the President of the United States.

Devine, T. 1994. « Changes in wage-and-salary returns to skill and the recent rise in female self-employment ». *American Economic Review* 84 (2) : 108 à 113.

DiNardo, J., N.M. Fortin et T. Lemieux. 1996. « Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach ». *Econometrica* 64 (5) : 1001 à 1044.

Gimenez-Nadal, J.I., J.A. Molina et R. Ortega. 2012. « Self-employed mothers and the work-family conflict ». *Applied Economics* 44 (17) : 2133 à 2147.

Goldin, C. 2014. « A grand gender convergence: Its last chapter ». *American Economic Review* 104 (4) : 1091 à 1119.

Grondin, C. et D. Grenier. 2014. *Weighting of the 2006 2B to 2011 NHS Micromatch File*. Ottawa : Division des méthodes d'enquêtes sociales, Statistique Canada. Rapport technique provisoire non publié.

Hildebrand, V. et D. Williams. 2003. *Self-employment and Caring for Children: Evidence from Europe*. IRISS Working Paper Series, n° 2003-06. Institute for Research and Innovation in Social Services.

Joona, P.A. 2014. *Female Self-employment and Children: The Case of Sweden*. IZA Discussion Paper no. 8486. Bonn, Allemagne : The Institute for the Study of Labor (IZA).

Kuhn, P. et H. Schuetze. 2001. « Self-employment dynamics and self-employment trends: A study of Canadian men and women, 1982–1998 ». *Revue canadienne d'économique* 34 (3) : 760 à 784.

Lombard, K.V. 2001. « Female self-employment and demand for flexible, nonstandard work schedules ». *Economic Inquiry* 39 (2) : 214 à 237.

Rispoli, L. 2009. *Mesure de la contribution du secteur des entreprises non constituées en société à l'économie canadienne, 1997 à 2002*. Aperçus sur l'économie canadienne, n° 23. Produit n° 11-624-M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Rønsen, M. 2014. « Children and family: A barrier or an incentive to female self-employment in Norway? » *International Labour Review* 153 (2) : 337 à 349.

Statistique Canada. « Minorité visible de la personne ». « Variables ». *Définitions, sources de données et méthodes*. Dernière mise à jour le 22 avril 2015. Disponible au lien suivant : http://www.statcan.gc.ca/fra/concepts/definitions/minorite01 (consulté le 5 août 2016).

Statistique Canada. 2013. *Guide de l'utilisateur de l'Enquête nationale auprès des ménages*. Produit nº 99-001-X au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Statistique Canada. 2015. *Rapport technique sur l'échantillonnage et la pondération, Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011*. Produit nº 99-002-X au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Wellington, A.J. 2006. « Self-employment: The new solution for balancing family and career? » *Labour Economics* 13 (3) : 357 à 386.